

TESIS

**PENGARUH PENGALAMAN TERHADAP PROFESIONALISME DAN
PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA,
KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN *TURNOVER INTENTIONS***

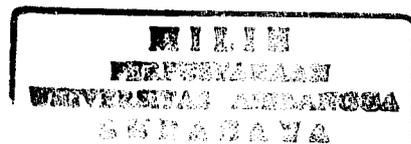
TE A 13 06

Hud



Gunasti Hudiwinarsih

**MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**



TESIS

**PENGARUH PENGALAMAN TERHADAP PROFESIONALISME DAN
PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA,
KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN *TURNOVER INTENTIONS***



Oleh :
Gunasti Hudiwinarsih
NIM. 090214812M

**MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

TESIS

**PENGARUH PENGALAMAN TERHADAP PROFESIONALISME DAN
PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA,
KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN *TURNOVER INTENTIONS***



Oleh
Gunasti Hudiwinarsih
NIM. 090214812M

**MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

**PENGARUH PENGALAMAN TERHADAP PROFESIONALISME DAN
PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA,
KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN *TURNOVER INTENTIONS***

TESIS

**Untuk memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Magister Akuntansi
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga**

**Oleh
Gunasti Hudiwinarsih
NIM. 090214812M**

**MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

TESIS

**PENGARUH PENGALAMAN TERHADAP PROFESIONALISME DAN
PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA,
KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA,
DAN *TURNOVER INTENTIONS***

**TESIS INI TELAH DISETUJUI
Tanggal 6 Pebruari 2005**

Oleh :

Pembimbing Ketua,



PROF.DR. Arsono Lasmana, SE, Ak.

Pembimbing:



DR. Basuki, M.Com.(Hons), Ak

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Akuntansi
Pascasarjana Universitas Airlangga**



Drs. Tjiptohadi Sawarjoewono, M.Ec.,PhD, Ak

Telah diuji pada tanggal
Tanggal **31 Maret 2005**

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Prof. V. Hengky Supit, SE, Ak

Anggota :

1. Prof. DR. Arsono Lasmana, SE, Ak,
2. DR. Basuki, M.Com.(Hons), Ak
3. Drs. Tjiptohadi Sawarjoewono, M.Ec.Ph.D, Ak
4. DR. Noorlailie Soewarno, SE,MBA,Ak
5. Dra. Yustrida Bernawati, MSi, Ak

UCAPAN TERIMA KASIH

Penuh rasa syukur Alhamdulillah pertama-tama saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karuniaNya, atas selesainya tesis ini .

Terima kasih tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya haturkan kepada Prof. DR. Arsono Lasmana, SE, Ak, Pembimbing Ketua yang dengan penuh perhatian, keikhlasan dan kesabaran telah meluangkan waktu memberikan dorongan, bimbingan serta saran selama proses penyusunan hingga selesainya tesis ini.

Demikian pula ungkapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya haturkan kepada DR. Basuki, M.Com.(Hons), Ak, Pembimbing yang dengan perhatian serta keikhlasan penuh kesabaran telah meluangkan waktu memberikan dorongan, bimbingan serta saran dalam proses penyusunan sampai selesainya tesis ini.

Selanjutnya, dengan selesainya tesis ini, perkenankan saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Airlangga Prof.H. Dr.Med Puruhito, dr atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Studi Magister Akuntansi pada Program Pascasarjana.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga yang dijabat oleh Prof. Dr. H. Muhammad Amin, dr atas kesempatan yang diberikan untuk menjadi mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
3. Ketua Program Studi Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Airlangga yang dijabat oleh Drs. Tjiptohadi Sawarjoewono, M.Ec,Ph.D, Ak yang telah memberikan dorongan serta bimbingan selama menjadi mahasiswa pada Program Studi Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Airlangga.
4. Seluruh tenaga pengajar Program Studi Magister Akuntansi pada program Pascasarjana Universitas Airlangga atas bimbingan dan keikhlasannya membagikan limpahan ilmu selama menempuh studi sebagai bekal peningkatan kualitas diri.
5. STIE Perbanas Surabaya melalui Pimpinan STIE Perbanas Surabaya yang telah memberikan bantuan moril maupun finansial, sehingga saya mendapatkan kesempatan menempuh studi lanjut Sarjana Strata 2 hingga selesai.
6. Seluruh tenaga administasi Program Studi Magister Akuntansi pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga khususnya Susi, Riska, Titik, Fajar dan Puji atas keikhlasan dan kesabarannya membantu kelancaran dalam proses administrasi selama masa studi hingga selesai.
7. Rekan-rekan di STIE Perbanas Surabaya, khususnya Sasongko Budisusetyo,SE,MSi,BAP; Drs. E Kristijadi MM; Drs. Djuwari M.Hum; Luciana Spica Almilia SE,MSi; atas dukungan serta keikhlasannya membantu selama menempuh studi pada Program Studi Magister Akuntansi pada program Pascasarjana Universitas Airlangga.
8. Rekan-rekan angkatan 2002, khususnya Krisna, Mienati, dan Felicia yang dengan keikhlasan saling bekerjasama selama menempuh studi lanjut Program Studi Magister Akuntansi pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

9. Orangtua tercinta Bapak Ir. Goenawan dan Almarhumah Ibu Hoedarwanti, dengan penuh kasih, kesabaran dan doa telah memberikan bekal menjadikan putrimu insya allah dapat berbakti bagi keluarga, agama, dan bangsa.
10. Suami tercinta Ir.H.Mamik Slamet Riadi R. dan anak-anakku tercinta Manik dan Mimi, demikian pula kakak-kakak tercinta Kel. Acok Gunarso, Kel. H Soepomo Soeparyo, Kel. Soeroto Jarmanto, dan adik-adikku tercinta Kel. Tatok Guntarto, Kel. Rahmat - Ita Guntari, Kel. Susi Guntarti dan Kel Ardito yang dengan penuh kasih, perhatian dan doa memberikan dukungan serta dorongan selama menempuh studi lanjut Program Studi Magister Akuntansi pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Insya Allah dengan bertambahnya ilmu yang saya peroleh selama menempuh studi lanjut Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Airlangga, dapat menjadikan bekal ibadah bagi keluarga, agama dan bangsa. Amin.

RINGKASAN

**PENGARUH PENGALAMAN TERHADAP PROFESIONALISME DAN
PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA,
KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN *TURNOVER INTENTIONS***

Gunasti Hudiwinarsih

Auditor Intern bank memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pengawasan, sebagai penilai kecukupan struktur pengendalian intern, penilai efektivitas struktur pengendalian intern, dan penilai kualitas kerja. Oleh karena itu sesuai standar audit intern, profesionalisme auditor intern menjadi suatu tuntutan dalam menunjang tujuan bank untuk menjadi bank yang sehat.

Penelitian ini mencoba melihat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja, kepuasa kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions*, yang merupakan pengujian kembali terhadap penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dalam menguji profesionalisme Hall (1968) yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, peraturan professional dan afiliasi komunitas. Sehingga variabel-variabel independen yang digunakan adalah profesionalisme yang dilihat dari dedikasi, kewajiban social, tuntutan kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas. Sedang variabel dependennya terdiri dari kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions*. Pengujian terhadap profesionalisme ini diawali terlebih dahulu dengan menguji pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme melalui masing-masing dimensinya.

Hipotesa penelitian ini diawali dengan pernyataan bahwa pengalaman mempengaruhi profesionalisme yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, peraturan professional, dan afiliasi komunitas. Selanjutnya pernyataan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions*. Adapun pengujian hipotesa ini menggunakan pengujian regresi linier sederhana, dan pengujian regresi berganda.

Hasil dari pengujian regresi linier sederhana, menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian peraturan profesional, dan afiliasi komunitas walaupun pengaruhnya tidak besar karena unsur pengalaman hanya dilihat dari lamanya bekerja. Sedang hasil dari pengujian regresi berganda menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan berpengaruh negative terhadap *turnover intentions*.

Adapun pengaruh yang paling dominan dari profesionalisme adalah pada komitmen organisasi. Dalam arti semakin tinggi profesionalisme seorang auditor intern, berarti semakin tinggi komitmen organisasinya. Dengan 93 (sembilan puluh tiga) responden auditor intern bank anggota PERBANAS Jawa Timur yang mayoritas bekerja lebih dari tujuh tahun, menjadikan alasan mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap kepentingan bank dalam arti mewujudkan bank yang sehat dan kuat. Sedang pengaruh terhadap kepuasan kerja, kinerja dan *turnover intentions* relatif kecil. Karena dalam menjalankan fungsinya lebih banyak berdasar ketentuan baku dengan pola kerja yang bersifat rutin. Sehingga kepuasan kerja maupun kinerja yang dimiliki hanya karena loyalitas dan kemandirian dalam mencapai kinerja organisasi yang berdampak kecilnya *turnover intentions*.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF EXPERIENCE TOWARD PROFESSIONALISM AND THE INFLUENCE OF PROFESSIONALISM TOWARD PERFORMANCE, JOB SATISFACTION, ORGANISATIONAL COMMITMENT, AND TURNOVER INTENTIONS

Gunasti Hudiwinarsih

Internal auditors of the banks have important role in running the function of controlling as the appraiser of the adequacy of internal control structure, the effectiveness of internal control structure, and job satisfaction. For that reason, as based on the internal audit, the professionalism of the internal auditors is a demand for supporting the banks' objective of being the healthy banks.

This research attempts to see the influence of professionalism toward the individuals' performance, job satisfaction, organisational commitment, and turn over intentions, which was, in fact, the replication of that conducted by Kalbers and Fogarty (1995) in testing the professionalism Hall (1968) consisting of dedication, social obligation, independence demand, professional regulation, and community affiliation. Thus, the independent variables used were professionalism which was viewed from dedication, social obligation, independence demand, professional regulation, and community affiliation. The dependent variables consisted of performance, job satisfaction, organisational commitment, and turn over intentions. The testing toward the variable of the professionalism is initiated firstly by testing the influence of experience toward professionalism based on its dimensions.

The hypotheses start that experience influences professionalism which consisted of dedication, job satisfaction, organisational commitment. Later on, it was stated that professionalism influences performance, job satisfaction, organisational commitment, and turn over intentions. The hypothesis testing used simple linear regression and multiple linear regression.

The result of the simple linear regression concluded that experience influences significantly the professionalism which consisted of dedication, social obligation, independence demand, professional regulation, and community affiliation though not so big. This was due to the fact that the element of experience is viewed from the length of time or period they work. The testing of multiple linear regression concluded that professionalism influenced significantly and positively toward performance, job satisfaction, organisational commitment, but negatively toward turn over intentions.

However, the most dominant influence of professionalism was toward organisational commitment. This means that the more professional the auditors the more their turn over intentions. With the 93 respondents of internal auditors in East Java Association of National Commercial Banks, in which the majority have working experience of more than seven years, it is reasonable that they have high commitment to their banks in the sense of being the healthy and strong banks. In the other hand professionalism was less influencing toward job satisfaction, performance dan turnover intentions. This was because, in running their functions, they mostly based on the standard regulation and the routine working pattern. Therefore, both job satisfaction and individual performance was caused by their loyalty and independence to achieve organisation's performance which would made the negative effect over turnover intentions.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF EXPERIENCE TOWARD PROFESSIONALISM AND THE INFLUENCE OF PROFESSIONALISM TOWARD PERFORMANCE, ORGANISATIONAL COMMITMENT, JOB SATISFACTION AND TURNOVER INTENTIONS

Gunasti Hudiwinarsih

Internal auditors of the banks are considered to have important role in running the function of controlling as the appraiser of the adequacy of internal control structure, the effectiveness of internal control structure, and job satisfaction. According to the internal audit standard, the professionalism of the internal auditors is a required for supporting the banks' objective of being the healthy banks. First of all, this research attempts to see the influence of experience toward professionalism. Secondly, this research attempts to see the influence of professionalism toward performance, job satisfaction, organisational commitment, and turn over intentions. This research was done with the 93 respondents of internal auditors of the banks from East Java Association of National Commercial Banks. Firstly, it uses independent variable of experience and the dependent variables of professionalism for testing by means of simple linear regression. Secondly, it uses independent variable of professionalism and the dependent variables of performance, job satisfaction, organisational commitment, and turn over intentions by means of multiple linear regression.

The result of the simple linear regression concludes that experience influences significantly the professionalism which consists of dedication, social obligation, independence demand, professional regulation, and community affiliation though not so big. This is due to the fact that the element of experience is viewed from the length of time or period they work. Testing of multiple linear regression concludes that professionalism influences significantly and positively toward performance, job satisfaction, organisational commitment, but negatively toward turn over intentions. The most dominant influence of professionalism is toward organisational commitment. This means that the more professional the auditors the more their organisational commitment.

Key words : Experience, professionalism, performance, job satisfaction, organisational commitment, turnover intention.

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul Depan	i
Halaman Sampul Dalam	ii
Prasyarat Gelar	iii
Persetujuan	iv
Penetapan Panitia Penguji Tesis	v
Ucapan Terima Kasih	vi
Ringkasan	viii
Summary	ix
Abstract	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1: PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Profesionalisme	8
2.1.1. Elemen Profesionalisme	11
2.2. Pengalaman dan Profesionalisme	14
2.3. Profesionalisme dan Kinerja	17
2.4. Profesionalisme dan Kepuasan Kerja	20
2.5. Profesionalisme dan Komitmen Organisasi	23
2.6. Profesionalisme dan <i>Turnover Intentions</i>	26
2.7. Audit Intern	28
2.8. Peran Auditor Intern Bank	30
BAB 3: RERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	34
BAB 4: METODE PENELITIAN	38
4.1. Rancangan Penelitian	38
4.2. Populasi dan Sampel Penelitian	38
4.3. Identifikasi Variabel	38
4.4. Definisi Operasional	40
4.4.1. Pengalaman	40
4.4.2. Profesionalisme	40
4.4.3. Kinerja	41
4.4.4. Kepuasan Kerja	42
4.4.5. Komitmen Organisasi	42
4.4.6. <i>Turnover Intentions</i>	43
4.5. Sumber dan Metode Pengumpulan Data	43
4.6. Instrumentasi dan Skala Pengukuran	44
4.7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	44
4.7.1. Uji Validitas	44
4.7.2. Uji Reliabilitas	45
4.8. Uji Asumsi Klasik	45
4.8.1. Uji Multikolinieritas	45

4.8.2.Uji Heteroskedastisitas	45
4.8.3.Uji Normalitas	46
4.9.Analisis Data	46
4.9.1.Persamaan regresi linier sederhana pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme	47
4.9.2.Persamaan regresi berganda pengaruh profesionalisme terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan <i>turnover intentions</i>	48
4.9.3.Interpretasi data	49
4.9.4.Pembahasan	49
BAB 5: ANALISIS DATA PENELITIAN	50
5.1.Data Penelitian	50
5.2.Model Pengukuran	53
5.2.1.Uji Validitas	53
5.2.2.Uji Reliabilitas	54
5.2.3.Uji Asumsi Klasik	55
5.3.Analisis Data	56
BAB 6: PEMBAHASAN	79
6.1.Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme	79
6.2.Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja	82
6.3.Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja	83
6.4.Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi	85
6.5.Pengaruh Profesionalisme terhadap <i>Turnover Intentions</i>	87
BAB 7: PENUTUP	92
7.1.Kesimpulan	92
7.2.Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1.	Distribusi Pengumpulan Data	51
Tabel 5.2.	Distribusi Responden menurut Gender	51
Tabel 5.3.	Distribusi Responden menurut Pendidikan Terakhir	52
Tabel 5.4.	Distribusi Responden menurut Bidang Pendidikan	52
Tabel 5.5.	Distribusi Responden menurut Pengalaman Kerja	53
Tabel 5.6.	Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 5.7.	Hasil Regresi Sederhana Dedikasi = f (Pengalaman)	56
Tabel 5.8.	Hasil Regresi Sederhana Kewajiban Sosial = f (Pengalaman)	57
Tabel 5.9.	Hasil Regresi Sederhana Tuntutan Kemandirian= f (Pengalaman)	58
Tabel 5.10.	Hasil Regresi Sederhana Peraturan Profesional=f (Pengalaman)	58
Tabel 5.11.	Hasil Regresi Sederhana Afiliasi Komunitas= f (Pengalaman)	59
Tabel 5.12.	Hasil Regresi Berganda Kinerja =f(Profesionalisme)	60
Tabel 5.13.	Hasil Regresi Berganda Kepuasan Kerja=f(Profesionalisme)	61
Tabel 5.14.	Hasil Regresi Berganda Komitmen Organisasi=f(Profesionalisme)	62
Tabel 5.15.	Hasil Regresi Berganda <i>Turnover Intentions</i> =f(Profesionalisme)	64
Tabel 5.16.	Hasil Uji F dan <i>Adjusted R2</i> Dedikasi=f(Pengalaman)	65
Tabel 5.17.	Hasil Uji F dan <i>Adjusted R2</i> Kewajiban Sosial=f(Pengalaman)	66
Tabel 5.18.	Hasil Uji F dan <i>Adjusted R2</i> Tuntutan Kemandirian =f(Pengalaman)	67
Tabel 5.19.	Hasil Uji F dan <i>Adjusted R2</i> Peraturan Profesional=f(Pengalaman)	68
Tabel 5.20.	Hasil Uji F dan <i>Adjusted R2</i> Afiliasi Komunitas=f(Pengalaman)	69
Tabel 5.21.	Hasil Uji F dan <i>Adjusted R2</i> untuk Kinerja = f(Profesionalisme)	70
Tabel 5.22.	Hasil Uji t Kinerja = f (Profesionalisme)	71
Tabel 5.23.	Hasil Uji F dan <i>Adjusted R2</i> untuk Kepuasan Kerja= f (Profesionalisme)	72
Tabel 5.24.	Hasil Uji t Kepuasan Kerja= f (Profesionalisme)	73
Tabel 5.25.	Hasil Uji F dan <i>Adjusted R2</i> untuk Komitmen Organisasi= f (Profesionalisme)	74
Tabel 5.26.	Hasil Uji t Komitmen Organisasi= f (Profesionalisme)	75
Tabel 5.27.	Hasil Uji F dan <i>Adjusted R2</i> untuk <i>Turnover Intentions</i> = f (Profesionalisme)	75
Tabel 5.28.	Hasil Uji t <i>Turnover Intentions</i> = f(Profesionalisme)	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Model Rerangka Konseptual	35
Gambar 5.1. Hasil Pengujian Model	78



LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Ringkasan Peneliti terdahulu dan Persamaan serta perbedaannya
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Data Responden
- Lampiran 4 : Uji Validitas
- Lampiran 5 : Uji Relabilitas
- Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik :
 - Uji Multikolinearitas
 - Uji Heteroskedastisitas
 - Uji Normalitas
- Lampiran 7 : Hasil Output SPSS
Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme
- Lampiran 8 : Hasil Output SPSS : Profesionalisme terhadap Kinerja
- Lampiran 9 : Hasil Output SPSS: Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja
- Lampiran 10 : Hasil Output SPSS: Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi
- Lampiran 11 : Hasil Output SPSS: Profesionalisme terhadap *Turnover Intentions*.

BAB 1

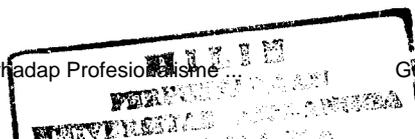
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bank sebagai pemegang fungsi lembaga perantara keuangan, dituntut agar mampu menghimpun dana dari masyarakat dan meyalurkannya secara cepat. Sehingga didalamnya melibatkan berbagai pihak, diantaranya nasabah, karyawan, pemilik, dan manajemen. Auditor intern sebagai karyawan bank dalam menjalankan fungsi penilai yang independen di bank, sangat dibutuhkan perannya guna menunjang pencapaian bank yang sehat dan kuat.

Ruang lingkup kerja auditor intern bank yang mencakup audit terhadap seluruh operasi dan pengendalian intern, dengan kliennya yang mencakup seluruh anggota manajemen. Auditor intern bank adalah sebagai penilai kecukupan struktur pengendalian intern, sebagai penilai efektivitas struktur pengendalian intern, dan sebagai penilai kualitas kerja (Bank Indonesia, 1999). Oleh karena itu auditor intern bank sebagai pendukung utama bagi komisaris, komite audit, direksi dan manajemen senior, harus mampu menciptakan mekanisme penyampaian informasi yang baik terhadap pemegang saham serta pihak-pihak yang berkepentingan lainnya.

Dengan berbagai kemajuan di segala bidang, baik itu pengetahuan, teknologi informasi ataupun yang lainnya, menjadikan tuntutan nasabah, ataupun tuntutan bank itu sendiri dalam mencapai tujuannya juga semakin meningkat. Di sisi lain ancaman terhadap kejahatan bank juga meningkat. Untuk itu tuntutan profesionalisme auditor intern menjadi salah satu ketentuan dalam kode etik yang harus dimiliki bagi setiap auditor intern bank untuk dapat menjalankan fungsinya dengan optimal. Demikian pula dalam standar audit intern dari the Institute of Internal Auditors juga menyatakan diantaranya bahwa auditor intern harus profesional dan mampu menjaga



profesionalismenya. Sehingga untuk menjaga dan meningkatkan profesionalnya, sangat dibutuhkan dedikasi terhadap profesinya, dengan kemandirian yang tinggi dan mengutamakan tugasnya untuk kepentingan masyarakat yang dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku bagi auditor, serta selalu berpartisipasi dalam komunitas profesionalnya. Dengan profesionalismenya, diharapkan dapat mencegah penyelewengan dari aktivitas yang diaudit, dan selalu tanggap terhadap kebutuhan dan keinginan manajemen, serta menjalankan frekuensi audit secara terus menerus dalam upaya mencapai tujuan bank yang sehat dan kuat,.

Sikap profesional yang memfasilitasi prestasi seseorang dan tujuan organisasi sangat dibutuhkan dalam auditor intern, sebagaimana dianjurkan oleh Institut of Internal Auditor dan literatur yang digunakan praktisi (Kalbers dan Fogarty, 1988). Literatur sangat menganjurkan audit intern sebagai suatu profesi yang melaksanakan monitoring progres ke arah tujuan (e.g. Rodriquez, 1991 dalam Kalbers dan Fogarty, 1995). Disamping itu terdapat desakan bahwa suatu komunitas dengan berbagai masalahnya yang kompleks, sangat dibutuhkan perilaku auditor intern yang lebih profesional (e.g. Stock *et al.*, 1988 dalam Kalbers dan Fogarty, 1995).

Beberapa penelitian berkaitan dengan profesionalisme telah dilakukan dengan menggunakan “profesionalisme Hall” yang memiliki beberapa dimensi, yaitu pengabdian terhadap profesi (*dedication*), kewajiban sosial (*social obligation*), tuntutan kemandirian (*autonomy demand*), peraturan profesional tersendiri (*exclusiveness of professional regulation*), dan afiliasi komunitas (*community affiliation*). Konsep “profesionalisme Hall” ini digunakan untuk mengukur para profesional dalam memandang profesi mereka yang tercermin dalam sikap dan perilakunya. Adapun beberapa peneliti tersebut antara lain Morrow dan Goetz (1988) yang dikutip Kalbers dan Fogarty (1995) yang menguji profesionalisme akuntan publik, Goetz, Morrow dan Mc Elroy (1991) dalam mengukur profesionalisme

akuntan publik dengan menambahkan variabel yang dikembangkan, Kalbers dan Fogarty (1995) yang ditujukan untuk auditor intern pada berbagai jenis industri di Amerika. Sedang Shafer, Park, dan Liao (2001) menguji hubungan antara profesionalisme, konflik profesional-organisasi dan berbagai *outcomes* untuk Akuntan Manajemen.

Penelitian “profesionalisme Hall” yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) untuk auditor intern meneliti pengaruh profesionalisme terhadap beberapa *outcomes*, yaitu kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions*. Disamping itu diteliti pula pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme itu sendiri untuk menguji kekuatan variabel profesionalismenya dalam menjelaskan *outcomes*nya. Hasilnya menyatakan bahwa masing-masing dari lima dimensi profesionalisme hanya berpengaruh terhadap satu atau lebih dari beberapa *outcomes*. Seperti pengaruh positif terhadap kinerja individu, hanya untuk profesionalisme dimensi tuntutan kemandirian dan afiliasi komunitas. Sedang pengaruh positif terhadap kepuasan kerja hanya pada profesionalisme dimensi afiliasi komunitas. Pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme berpengaruh positif hanya pada dimensi afiliasi komunitas. Pengaruh positif juga terdapat antara profesionalisme dimensi dedikasi dengan komitmen organisasi yang bersifat afektif. Demikian pula antara profesionalisme dimensi peraturan profesional tersendiri dengan kinerja berdasar *rate supervisor*. Sedang pengaruh positif pengalaman terhadap *outcomes* hanya pada komitmen organisasi yang *continuance*. Dari hasil tersebut, maka pengaruh profesionalisme bagi auditor intern bersifat universal, bukan satu-satunya tujuan terhadap kesuksesan auditor intern, walaupun profesionalisme bagi auditor intern dapat memberikan manfaat. Hal ini karena tidak ada efek negatif yang utama dari profesionalisme terhadap *outcomes*.

Penelitian yang dilakukan pula oleh Shafer *et al.*, (2001) dalam menguji hubungan antara profesionalisme, konflik profesional–organisasi dan berbagai *outcomes* untuk Akuntan Manajemen memberikan hasil, yaitu dua dimensi profesionalisme yang meliputi dedikasi dan tuntutan kemandirian secara positif berhubungan dengan persepsi konflik profesional-organisasi. Disamping itu sesuai dengan yang dihipotesiskan bahwa individu yang merasa memiliki konflik profesional organisasinya tinggi kurang komit terhadap organisasi, memiliki kepuasan kerja yang rendah dan *turnover intentions* yang tinggi

Di Indonesia, penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) yang berkaitan dengan “profesionalisme Hall” telah direplikasi oleh Wibowo (1996), Rahmawati (1997). Demikian pula oleh Sumardi dan Hardiningsih (2000), tetapi dihubungkan dengan kepuasan kerja dan kinerja bagi auditor intern BPKP se Indonesia. Hasilnya menunjukkan bahwa auditor BPKP yang berpengalaman mempunyai profesionalisme tinggi (kecuali untuk dimensi kewajiban sosial). Pengujian hubungan antara profesionalisme dan kinerja menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan kecuali untuk dimensi peraturan profesional tersendiri,. Sedang hasil pengujian hubungan profesionalisme dengan kepuasan kerja, pengalaman dan kepuasan kerja, pengalaman dan kinerja adalah sama. Hasilnya menunjukkan bahwa profesionalisme dan pengalaman adalah sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja auditor intern pemerintah (BPKP).

Sedang pengujian “profesionalisme Hall” yang dilakukan oleh Guntur *et al.*, (2002) merupakan studi kasus pada auditor intern perusahaan manufaktur Indonesia, adapun *outcomes* yang digunakan meliputi kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, juga pengujian terhadap pengaruh pengalaman dalam profesionalisme, kinerja serta komitmen organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa secara keseluruhan hipotesis diterima, kecuali pengaruh profesionalisme dimensi peraturan profesional

tersendiri dengan kinerja, pengaruh pengalaman bekerja terhadap profesionalisme dimensi kewajiban sosial, dan pengaruh profesionalisme dimensi tuntutan kemandirian terhadap komitmen organisasi.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Lestari dan Cahyono (2003) yang menguji komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai mediasi hubungan profesionalisme dengan intensi keluar pada auditor intern perusahaan manufaktur di Indonesia. Adapun hasilnya menunjukkan bahwa dimensi profesionalisme seperti kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, dan afiliasi komunitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedang pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi hanya pada dimensi tuntutan kemandirian. Disamping itu terdapat pengaruh timbal balik yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Dari beberapa penelitian terhadap “profesionalisme Hall” sebagaimana yang telah disebutkan, nampak bahwa hasil pengujiannya sangat beragam. Belum ada penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan dari seluruh dimensi profesionalisme terhadap *outcomes*, mengingat tuntutan terhadap profesionalisme bagi auditor intern bank sangat dibutuhkan. Untuk itu dalam penelitian ini tertarik mencoba dilakukan kembali pengujian terhadap “profesionalisme Hall” dengan mengacu pada penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) tetapi ditujukan untuk auditor intern bank yang bernaung dibawah PERBANAS Jawa Timur. Adapun tujuannya untuk memperoleh pengertian yang lebih baik dari profesionalisme individu auditor intern. Sehingga diharapkan dapat memberikan masukan yang lebih baik terhadap pemahaman pentingnya profesionalisme bagi auditor intern bank yang sangat berguna khususnya bagi bank itu sendiri dalam upaya mewujudkan bank yang sehat dan terpercaya.

1.2. Perumusan Masalah :

1. Apakah pengalaman auditor intern bank memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional tersendiri, dan afiliasi komunitas profesional?
2. Apakah profesionalisme auditor intern bank yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional tersendiri, dan afiliasi komunitas profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja?
3. Apakah profesionalisme auditor intern bank yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah profesionalisme auditor intern bank yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah profesionalisme auditor intern bank yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intentions*?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh yang signifikan pengalaman auditor intern bank terhadap profesionalisme yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas profesional.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh yang signifikan tentang profesionalisme auditor intern bank yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas profesional terhadap kinerja.

3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh yang signifikan tentang profesionalisme auditor intern bank yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas profesional terhadap kepuasan kerja
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh yang signifikan tentang profesionalisme auditor intern bank yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas profesional terhadap komitmen organisasi.
5. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh yang signifikan tentang profesionalisme auditor intern bank yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas profesional terhadap *turnover intentions*.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Untuk komunitas audit intern, studi ini diharapkan dapat memberikan manfaat pentingnya pemahaman terhadap type spesifik aktivitas profesional sambil membuka kebutuhan pemikiran selanjutnya terhadap perluasan keahlian dalam suatu model profesionalisme.
2. Untuk akademi, studi ini dapat memberikan bukti empiris tentang sifat dan konsekuensi profesionalisme secara umum, dan dalam audit intern secara khusus.
3. Untuk dunia perbankan sendiri, studi ini dapat memberikan bukti empiris tentang elemen-elemen profesionalisme auditor intern yang berhubungan dengan hasil kerja individual

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Profesionalisme

Dalam berbagai aktivitas kehidupan saat ini, penggunaan istilah profesi, profesional, ataupun profesionalisme sering diungkapkan. Banyak anggapan bahwa orang yang profesional itu berarti juga berprofesi di bidangnya atau orang yang termasuk dalam profesi tertentu berarti orang yang profesional. Hal ini tidak bisa dikaitkan secara langsung, karena orang dengan profesi tertentu belum tentu orang tersebut profesional. Sehingga dalam memahami profesionalisme sebagai sifat profesional seseorang tidak selalu dikaitkan dengan profesinya.

Keraf (1998; 35) menyatakan bahwa profesi dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang dilakukan untuk mencari nafkah hidup dan memiliki ketrampilan tinggi dengan melibatkan komitmen pribadi (moral) yang mendalam. Sedangkan menurut Shafer *et al.* (2001), profesi merupakan kombinasi antara keahlian, hak dan kewajiban dari nilai profesional secara umum. Nilai profesional secara umum menyatakan tentang tingkat pendidikan formal maupun tidak formal yang secara rata-rata dimiliki oleh individu. Sehingga setiap profesional mempunyai nilai personal yang mencakup kejujuran, integritas, obyektivitas, bijaksana, keberanian mengikuti keyakinan dan kekuatan karakter untuk menolak kesempatan yang lebih mengutamakan kepentingan sendiri daripada klien.

Dari pengertian profesi tersebut di atas, apabila dikaitkan dengan orang yang profesional, berarti merupakan orang yang melakukan suatu pekerjaan penuh waktu dan hidup dari pekerjaan tersebut dengan mengandalkan keahlian dan ketrampilan yang tinggi disertai komitmen pribadi yang mendalam atas pekerjaan tersebut. (Keraf, 1998; 35). Sehingga dengan kata lain orang yang bersifat

profesional atau dikenal dengan profesionalisme tersebut adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan karena ahli di bidang tersebut dengan meluangkan seluruh waktu, tenaga dan perhatiannya untuk pekerjaan tersebut yang disertai komitmen pribadi terhadap pekerjaannya.

Profesionalisme bagi individu yang bekerja di bank pada umumnya dianggap memiliki ketrampilan dan menguasai bidang tugas yang dikelolanya. Dalam upaya mengetahui profesionalismenya maka sesuai ketentuan Bank Indonesia (2000) dapat dilihat pada *curriculum vitae* individu tersebut, kemudian dibandingkan dengan tuntutan tugas yang harus dilakukan. Didalam melakukan penilaian profesionalismenya, maka dapat dilihat dari kinerjanya apakah sesuai dengan pencapaian target yang ditetapkan dan diteliti reputasinya dalam bank dimana dia bekerja. Apabila kompetensi individu sesuai dengan tuntutan tugas, kinerja dan reputasinya baik, maka individu tersebut memiliki profesionalisme yang tinggi.

“Profesionalisme Hall” telah memberikan suatu pandangan yang mencoba mengukur profesionalisme dalam memandang suatu profesi yang tercermin pada sikap dan perilaku individual mereka. Adapun dimensi skala “profesionalisme Hall” ini meliputi dedikasi atau pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional tersendiri dan afiliasi komunitas. Skala “profesionalisme Hall” ini telah digunakan untuk menilai profesionalisme terhadap beberapa kelompok profesi diantaranya profesionalisme untuk dokter, pengacara dan insinyur (Snizek 1972; Hall 1968), akuntan publik (Goetz *et al.*, 1991), auditor intern (Kalbers dan Fogarty, 1995), juga akuntan manajemen (Shafer *et al.*, 2001). Di Indonesia penelitian yang meneliti “profesionalisme Hall” juga telah dilakukan oleh Wibowo (1996), Rahmawati (1997), Sumardi dan Hardiningsih (2001), Guntur *et al.*, (2002), dan Lestari dan Cahyono (2003). Sebagai pendukung terhadap penelitian yang dilakukan sekarang, disajikan ringkasan dari penelitian-penelitian yang telah

menggunakan “profesionalisme Hall” tersebut dan persamaan beserta perbedaannya dengan penelitian sekarang sebagaimana tertuang dalam lampiran I

Dari berbagai hasil peneliti terdahulu, pada dasarnya belum menemukan hasil yang signifikan dari seluruh dimensi “profesionalisme Hall” terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions*. Karena pada kenyataannya hanya beberapa dimensi saja dari lima dimensi “profesionalisme Hall” yang berpengaruh. Hal ini ada kemungkinan terdapat beberapa keterbatasan, diantaranya pertama, kelemahan pengukuran dan dimensi yang dianggap tidak sesuai bagi komunitas auditor intern (Kalbers dan Fogarty, 1995).

Kedua, skala likert 1-5 dianggap tidak dapat menghasilkan distribusi secara normal karena memberikan kecenderungan jawaban ekstrim dan distribusi mengelompok pada rentang pendek. (Guntur *et al.*, 2002; Lestari dan Cahyono, 2003). Ketiga, pengukuran kinerja dengan menggunakan *self rate scale* dianggap memungkinkan unsur bias karena ada kecenderungan responden mengukur kinerjanya sendiri lebih tinggi dari seharusnya (Sumardi dan Hardiningsih, 2001, Guntur *et al.*, 2002; Lestari dan Cahyono, 2003). Keempat, sampel yang digunakan tidak memenuhi jumlah sampel yang diharapkan walaupun syarat penggunaan sampel dalam SEM antara 100-200 terpenuhi (Hair, 1998). Hal ini dianggap karena keterbatasan dalam SEM sendiri (Guntur *et al.*, 2002; Lestari dan Cahyono, 2003). Kelima, belum adanya aspek profesionalisme pada skala “profesionalisme Hall” tentang komitmen terhadap standar etika dan komitmen mengembangkan serta memelihara tingginya keahlian yang bersifat teknis (Shafer *et al.*, 2001). Oleh karena itu pada penelitian ini bermaksud dilakukan pengujian kembali.

Adapun pengujian kembali terhadap “profesionalisme Hall” ini mencoba memperbaiki beberapa kelemahan yang terjadi dengan memfokuskan pada auditor intern bank. Hal ini dilakukan mengingat pada salah satu kriteria auditor intern

bank yang mengharuskan memelihara sikap profesional didalam menjalankan fungsinya.

2.1.1. Elemen Profesionalisme

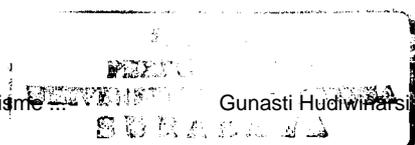
Hall (1968) mengusulkan tentang lima elemen profesionalisme individual bahwa profesional adalah (1) pengabdian penuh terhadap profesinya, (2) dilakukan untuk kepentingan masyarakat, (3) meminta otonomi dalam menjalankan profesinya, (4) adanya peraturan tersendiri dalam menjalankan profesionalnya, dan (5) afiliasi dengan komunitasnya. Dari lima elemen taxonomy Hall tersebut kemudian dijelaskan sebagai dedikasi atau pengabdian untuk profesi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, peraturan profesional tersendiri dan afiliasi komunitas.

Dedikasi (*Dedication*) profesional merupakan pengabdian mengerjakan suatu pekerjaan dengan menggunakan kemampuan serta pengetahuannya, walaupun imbalan yang diperolehnya lebih sedikit. Kornhauser (1962) yang dikutip oleh Kalbers dan Fogarty (1995) menyatakan bahwa suatu keyakinan terhadap pentingnya kerja dalam suatu profesi yang dijalannya merupakan awal bagi profesionalisme. Sikap ini menunjukkan totalitas keikhlasan yang mencurahkan seluruh kemampuan dan pengetahuannya untuk suatu pekerjaan. Sehingga unsur yang berkaitan dengan imbalan tidak menjadikan prioritas utama. Dalam arti tujuan yang diinginkan adalah hasil pekerjaan itu sendiri. Berarti lebih mengutamakan pada kepuasan rohani baru kemudian diikuti materi. Konsep dedikasi ini dapat diaplikasikan untuk profesi manapun. Bagi auditor intern yang mencurahkan kemampuan dan pengetahuannya untuk pendidikan dan pelatihan yang terus menerus terhadap profesinya, seharusnya mempunyai dedikasi di bidangnya. Dedikasi pada "profesionalisme Hall" diukur dengan menggunakan pernyataan yang menyatakan 1) kepuasan terhadap dedikasi yang dilakukan oleh sesama auditor intern, 2) termotivasi terhadap auditor intern yang idealis terhadap pekerjaannya, 3)

merasa antusias mengerjakan pekerjaannya, 4) kemantapan menjadi auditor intern, walaupun imbalan yang diperoleh lebih kecil.

Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan bahwa profesi dan manfaatnya yang diperoleh lebih ditujukan untuk kepentingan masyarakat dibanding kepentingannya sendiri. Wilensky (1964), Parsons (1954) yang dikutip Shafer *et al.*, (2001) menyatakan bahwa profesional diharapkan tidak mengutamakan keuntungan pribadi dalam melayani publik ketika terdapat dua konflik. Sehingga profesi dibentuk terutama untuk pelayanan masyarakat. Konsep kewajiban sosial telah dapat dipakai untuk profesi auditor intern. Suatu keyakinan dalam kewajiban sosial membutuhkan individu untuk menghargai kepentingan kerja mereka bagi masyarakat, dan kenyataan bahwa manfaat kerja mereka tidak hanya untuk organisasi dan individu, tetapi akhirnya juga untuk masyarakat. Kewajiban sosial pada "profesionalisme Hall" diukur dengan pernyataan 1) Audit intern dibutuhkan bagi kesejahteraan masyarakat, 2) Audit intern kadangkala *overstated*, 3) Segala sesuatu yang memperlemah peran dan kebebasan audit intern akan berbahaya bagi masyarakat.

Permintaan atau tuntutan kemandirian (*autonomy demand*), merupakan pandangan yang menghendaki kemandirian dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang kerjanya. Bagi auditor intern, tuntutan kemandirian ini secara khusus penting mengingat fungsinya sebagai pengawas serta penilai terhadap operasional dan pengendalian intern perusahaan. Dengan tingkat independensi yang dimilikinya akan memberikan nilai yang berarti dalam menjalankan fungsinya. Apabila ada campur tangan dari luar berarti merupakan hambatan terhadap profesional mereka. Sebagaimana tertuang dalam kode etik yang dikeluarkan oleh Institut of Internal Auditor, yang merupakan pedoman bagi jasa profesional mereka.. Disamping itu banyak keyakinan bahwa auditor intern



memainkan peran vital dalam menjamin integritas manajemen perusahaan. (e.g. William 1978 yang dikutip Kalbers dan Fogarty, 1995). Mengingat bahwa tanggung jawab sosial bagi auditor intern merupakan hal yang utama, khususnya perhatian terhadap kepentingan *shareholder* dan pihak eksternal yang konsern dengan perilaku perusahaan. Tuntutan kemandirian pada profesionalisme Hall diukur dengan pernyataan bahwa 1) Auditor intern diberi kesempatan membuat keputusan audit; 2) Pendapat auditor intern yang berpengalaman tidak diragukan lagi oleh supervisornya; 3) Kesimpulan yang dibuat tetap dikaji ulang oleh supervisornya; 4) Staf auditor intern dapat membuat keputusan audit yang signifikan tanpa intervensi bagian lain.

Peraturan profesional tersendiri (*belief in self regulation*), merupakan pandangan bahwa yang dapat menilai kerja profesional mereka adalah rekan sesama profesi yang mempunyai kompetensi dengan pekerjaan mereka. Hal ini mengingat bahwa suatu profesi mengizinkan untuk mengatur pekerjaannya secara efisien dan mempunyai ciri-ciri tersendiri, sehingga masyarakat mempunyai kesan bahwa profesi adalah tanggungjawab dan harus mampu untuk menyelesaikan tugasnya dari masyarakat secara tepat. Disamping itu masyarakat beranggapan bahwa individu dengan profesionalisme yang tinggi dalam profesinya mempunyai integritas yang tinggi dan mendalam. Peraturan profesional tersendiri pada "profesionalisme Hall" diukur dengan pernyataan bahwa 1) Standar perilaku profesional auditor intern hanya bisa dipakai untuk komunitas auditor intern; 2) Auditor intern hanya berhak dinilai oleh auditor lain yang mempunyai kompetensi terhadap pekerjaannya; 3) Ikatan auditor Intern mempunyai kekuatan untuk melaksanakan standar perilaku auditor intern

Afiliasi komunitas profesional (*community affiliation*) berkenaan dengan keikutsertaan seseorang secara aktif dalam komunitas profesional mereka baik

dalam bentuk organisasi formal seperti ikatan profesi tertentu, ataupun kelompok informal tertentu. Adapun tujuan utamanya adalah berkaitan dengan pengembangan profesi mereka. Sehingga secara umum aktivitasnya menyangkut keterlibatan menghadiri konferensi yang diadakan, banyak membuat dan membaca jurnal. Dengan keterlibatan ini akan memberikan makna tersendiri bagi seseorang yang menjadi anggotanya. Bahkan dari ikatan profesi tersebut dapat menjadi acuan utama terhadap perkembangan profesi mereka. Bagi auditor intern yang menjadi anggota Institute of Internal Audit sebagai organisasi formal auditor intern berarti memiliki sertifikasi profesional (*Certified Internal Auditor*), tetapi menurut e.g. Braiotta (1982) yang dikutip oleh Kalbers dan Fogarty (1995) memandang bahwa sertifikasi profesional merupakan identitas profesionalisme auditor intern. Afiliasi komunitas pada profesionalisme Hall diukur dengan pernyataan bahwa 1) Auditor intern mampu menjelaskan dan sering membaca jurnal audit intern serta publikasi profesional lain; 2) Secara reguler mengikuti dan berpartisipasi dalam afiliasi komunitas Ikatan Auditor Intern; 3) Seringkali bertukar ide dengan auditor intern dari organisasi lain; 4) Memiliki keyakinan semua auditor intern mendukung komunitas Ikatan Auditor Intern.

2.2. *Pengalaman dan Profesionalisme*

Menurut Bouwman dan Bradley (1997; 93) pengalaman didefinisikan sebagai lamanya waktu dalam bekerja di bidangnya. Pengalaman ini seringkali digunakan oleh peneliti-peneliti sebagai alternatif dalam pengukuran keahlian seseorang. Karena pengalaman diasumsikan dengan mengerjakan sesuatu tugas berulang kali, maka akan memberikan kesempatan mengerjakannya dengan lebih baik. Moeckel (1990) meneliti bahwa peningkatan pengalaman yang dimulai dari level staff, menghasilkan *memory structure* yang kaya dan lebih berkembang.

Pengalaman yang bersifat umum (*general experience*) seperti lamanya bekerja di suatu perusahaan, tidak menjadi jaminan telah memiliki pengalaman yang spesifik terhadap tugas-tugas tertentu (Bouwman dan Bradley, 1997; 94). Sehingga dalam penggunaan pengalaman untuk menentukan keahlian seseorang lebih diutamakan berdasarkan pengalaman terhadap bidang atau tugas tertentu dalam hal ini lamanya seseorang berulang kali menjalankan tugasnya yang spesifik, seperti yang diuji oleh Colbert (1989) dalam Bouwman dan Bradley (1997; 94) yang menyimpulkan bahwa yang utama berkaitan dengan pengalaman dalam menjalankan tugas tertentu, bukan dalam arti pengalaman secara umum.

Pengalaman bagi seorang auditor merupakan elemen penting dalam menjalankan profesinya selain dari pendidikan. Mengingat fungsinya sebagai pemeriksa yang harus mampu memberikan masukan ataupun pendapat. Sehingga hasil pemeriksaan yang dihasilkan dari seorang auditor yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman akan sangat berbeda, baik mulai dari cara menghadapi penugasan yang diterima sampai dengan kesimpulan yang dihasilkan. Sebagaimana Tubbs (1992) menunjukkan bahwa ketika akuntan pemeriksa menjadi lebih berpengalaman, maka auditor menjadi lebih sadar terhadap kekeliruan yang tidak lazim serta lebih menonjol dalam menganalisa yang berkaitan dengan kekeliruan tersebut.

Pengalaman ternyata secara signifikan mempengaruhi pembuatan keputusan audit pada waktu kompleksitas penugasan dihadapi oleh auditor (Mohammadi dan Wright, 1987 dalam Sumardi dan Hardiningsih, 2001). Demikian pula menurut Libby dan Frederick (1990), bahwa auditor yang berpengalaman memperlihatkan pengetahuan yang lebih lengkap mengenai kesalahan yang ada dalam laporan keuangan. Dengan banyaknya pengalaman auditor, akan dapat memberikan masukan rinci terhadap masalah dan solusinya. Ketchen dan Strawser (1998) dalam

Guntur *et al.* (2002) menyatakan bahwa pengalaman auditor (lebih dari dua tahun) dapat menentukan profesionalisme, kinerja komitmen terhadap organisasi, serta kualitas auditor melalui pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman melakukan audit.

Menurut Tawaf (1999; 84) yang mengacu pada Standar Pelaksanaan Audit Intern Bank, sebagai auditor intern bank harus memenuhi beberapa persyaratan, diantaranya selain pendidikan juga harus berpengalaman sebagai auditor bank, sebagai petugas di unit operasional bank, sebagai petugas di bagian akuntansi/keuangan, dan sebagai petugas di bagian pemasaran, masing-masing minimal 1 (satu) tahun. Semakin lama auditor intern tersebut menjalankan fungsinya, maka akan meningkatkan posisinya yaitu dari posisi sebagai asisten auditor, auditor, senior auditor, dan yang terakhir sebagai kepala Satuan Kerja Auditor Intern. Jadi pengalaman auditor merupakan suatu proses yang berhubungan dengan waktu. Semakin lama auditor menjalankan profesinya dengan profesional, maka pengalaman auditor akan semakin banyak.

Dalam penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) menunjukkan bukti yang terbatas pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme, karena hanya diwakili oleh dimensi afiliasi komunitas. Sedang keempat dimensi lainnya berhubungan negatif. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwoko (1996) dan Rahmawati (1997). Hasil penelitian Sumardi dan Hardiningsih (2001) menunjukkan adanya pengaruh positif antara pengalaman terhadap profesionalisme dimensi afiliasi komunitas, tuntutan kemandirian, peraturan profesional tersendiri, dan dedikasi. Sedang terhadap profesional dimensi kewajiban sosial ditemukan tidak terdapat pengaruh. Sehingga dapat dikatakan bahwa lamanya bekerja seorang auditor menunjukkan auditor tersebut semakin profesional, tetapi seorang auditor intern yang mempunyai pengalaman bekerja yang lama belum tentu mempunyai

sikap sosial yang tinggi. Hasil penelitian Sumardi dan Hardiningsih (2001) ini konsisten dengan hasil penelitian Guntur *et al.*, (2002). Penolakan hipotesis pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme dimensi kewajiban sosial ini konsisten dengan Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1997). Oleh karena itu auditor intern yang belum berpengalaman akan mempunyai kecenderungan berpersepsi positif terhadap profesionalisme dimensi kewajiban sosial dibanding dengan auditor yang sudah berpengalaman.

Dari berbagai hasil penelitian tersebut diatas, dapat diartikan bahwa sebagai seorang profesional merupakan orang yang telah mempunyai keahlian dan ketrampilan yang biasanya dimiliki berkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang diperolehnya selama bertahun-tahun. Individu yang profesional ini memungkinkan mengenali dengan cukup cepat dan tepat persoalan yang dihadapi serta solusinya yang tepat. Sehingga semakin tinggi pengalaman seseorang pada profesinya, maka akan semakin tinggi pula profesionalisme profesinya.

2.3. Profesionalisme dan Kinerja (*Job Performance*)

Kinerja merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya pada kurun waktu tertentu. Hasil kerja ini dapat dikatakan berhasil ataupun sebaliknya gagal berdasarkan penilaian dengan kriteria tertentu. Menurut As'ad (1993; 46) mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dapat dikatakan sukses setelah dilakukan penilaian bahwa apa yang telah dikerjakan pada periode tertentu hasilnya lebih tinggi dari standar kerja yang telah ditetapkan. Sehingga kinerja ini dapat dikatakan sebagai tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Bagi manajemen, kinerja ini dapat dipakai sebagai tolok ukur dalam

memastikan bahwa prestasi karyawannya sesuai atau belum dengan tujuan perusahaannya.

Menurut Noe (1994; 241) dalam pengukuran kinerja individu dapat dilihat dari beberapa pendekatan, yaitu (1) pendekatan komparatif yang menilai dengan membandingkan antara kinerja kerja individu yang satu dengan yang lainnya, (2) pendekatan atribut, berarti penilaian dilihat dari atribut yang diperlukan bagi kesuksesan perusahaan, misalnya dengan melihat inisiatif, kepemimpinan, kompetensinya, (3) pendekatan perilaku, berarti penilaian dilihat dari sikap dan perilakunya, (4) pendekatan hasil, penilaian dilihat dari outputnya, (5) pendekatan kualitas total merupakan kombinasi antara pendekatan atribut dan hasil.

Dari beberapa pendekatan tersebut bagi setiap perusahaan mempunyai kebebasan dalam penggunaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Demikian pula dengan pengukuran kinerja bagi profesi tertentu. Menurut Larkin dan Schweikart (1992) yang dikutip oleh Sumardi dan Hardiningsih (2001) menyatakan bahwa kinerja auditor intern seringkali identik dengan kemampuan seorang auditor berhubungan dengan komitmen terhadap profesi. Apabila kinerja yang dihasilkan sesuai dengan komitmen dirinya dalam menjalankan aktivitasnya dan sesuai dengan tujuan perusahaan maka dapat dikatakan bahwa kinerja individu tersebut baik.

Kinerja bagi seorang profesional umumnya mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Mengingat seorang yang profesional, mempunyai tuntutan yang sangat tinggi tidak hanya pada keahlian saja, tetapi juga komitmen moral, yaitu tanggung jawab, keseriusan, disiplin, dan integritas pribadi. Sehingga profesionalisme itu sendiri dapat menjadi motivator yang memberikan kontribusi terhadap kemampuan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi. Organisasi memperoleh *benefit* dari pekerjaan yang dilakukan individu yang berperilaku dalam

cara-cara yang dapat diperkirakan akibat keyakinan yang kompleks atas profesinya (Elliott, 1973 yang dikutip oleh Kalbers dan Fogarty, 1995)

Menurut ketentuan Bank Indonesia (2000), didalam menilai profesionalisme individu yang bekerja di bank, dapat dilihat dari kinerjanya apakah sesuai dengan pencapaian target yang ditetapkan dan diteliti reputasinya. Apabila kompetensi individu sesuai dengan tuntutan tugas, kinerja dan reputasinya baik, maka individu tersebut memiliki profesionalisme yang tinggi. Tetapi di sisi lain auditor intern bank yang profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai pengawas terhadap operasional dan kecukupan sistem pengendalian intern bank, akan menghadapi kendala pada kinerjanya apabila ada usaha penyelewengan yang dilakukan oleh manajemen. Sebagaimana Harrell *et al.* (1989) yang menyatakan bahwa auditor intern yang profesional akan merasakan bahwa kinerjanya bisa menjadikan sesuatu yang mungkin membuat mereka sedikit mempersoalkan apabila ada usaha penyelewengan oleh manajemen.

Bagi akuntan yang bekerja sebagai auditor intern, maka kinerja tugas mereka ditujukan untuk pimpinan, dan sebagai profesional akuntan diharapkan mampu menguji nilai kejujuran, integritas, obyektivitas, dan loyalitas. Apabila ada tindakan yang tidak patut dilakukan oleh pimpinan, sebagai profesional akuntan harus mempertimbangkan tanggungjawabnya terhadap *stakeholder* lain, termasuk mereka yang akan dirugikan oleh tindakan pimpinan. Dari perspektif ini, tugas pekerja profesional akuntan yang terpenting adalah menjamin keakuratan dan reliabilitas kerjanya untuk manfaat pengguna akhir (publik).

Pengujian terhadap pengaruh profesionalisme terhadap kinerja yang dilakukan oleh Kalbers dan Forgaty (1995) menunjukkan adanya pengaruh positif walaupun hanya pada dimensi afiliasi komunitas dan tuntutan kemandirian. Sedang hasil penelitian Sumardi dan Hardiningsih (2001) menunjukkan bahwa auditor intern

pemerintah (BPKP) yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi pada lima dimensi profesionalisme tersebut akan mempunyai kinerja yang tinggi, kecuali dari dimensi peraturan profesional tersendiri. Dalam arti profesionalisme dimensi dedikasi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, dan afiliasi komunitas berpengaruh positif terhadap kinerja, sedang terhadap peraturan profesional berpengaruh negatif. Hasil ini konsisten dengan penelitian Guntur *et al.*, (2002) terhadap auditor intern perusahaan manufaktur Indonesia. Penolakan profesionalisme dimensi peraturan profesional tersendiri ini konsisten dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan Rahmawati (1997). Sehingga profesionalisme auditor intern cenderung mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu beberapa hasil penelitian tentang pengaruh “profesionalisme Hall” terhadap kinerja pada auditor intern, hasilnya konsisten, yaitu berpengaruh secara positif.

2.4. Profesionalisme dan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai respon positif yang menyenangkan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap penentuan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Kenicki *et al.*, 2003; 271). Sedang Locke yang dikutip Luthans (1995; 126) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu yang dapat memberikan kesenangan atau suatu pernyataan emosional positif sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman. Menurut Robbins (1996), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dengan banyaknya apa yang seharusnya diyakini diterima. Dari pengertian kepuasan kerja tersebut dapat dikatakan bahwa sumber kepuasan kerja adalah apabila individu bergabung dalam suatu perusahaan dengan membawa keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang menyatu menjadi harapan

kerja. Sehingga kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Moh. As'ad (1991; 103-104) merangkum ada tiga macam arah dalam penelitian kepuasan kerja, yaitu :

- a. Berusaha menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Sehingga dapat mengupayakan kondisi tertentu yang dapat meningkatkan gairah kerja dan kebahagiaan individu atau karyawan dalam bekerja.
- b. Berusaha melihat efek kepuasan kerja terhadap kondisi kesehatan, sikap dan tingkah laku karyawan, seperti : kesehatan fisik atau mental, produktivitas, kecelakaan kerja, absensi, *turnover* pegawai dan sebagainya.
- c. Berusaha mendapatkan rumusan atau definisi yang bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

Studi yang komprehensif tentang kepuasan kerja dikenal sebagai : "The Cornell Studies of Job Satisfaction" (Winardi, 1992; 135) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terdiri dari 5 (lima) macam aspek yang relatif independen, yaitu 1) pekerjaan itu sendiri, 2) pembayaran (upah dan gaji), 3) supervisi, 4) kesempatan untuk promosi, dan 5) ciri-ciri/sifat para rekan kerja. Disamping itu, kepuasan kerja dapat pula berasal dari faktor-faktor lingkungan kerja seperti gaya supervisi, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. Dalam pengukuran kepuasan kerja yang digunakan Kalbers dan Fogarty (1995) lebih mengarah pada faktor-faktor lingkungan kerja. Dari berbagai aspek kepuasan kerja tersebut, salah satunya dapat menjadi sumber kepuasan untuk suatu kelompok pekerja tertentu tetapi bagi kelompok lain dapat menjadi sumber ketidakpuasan. Oleh karena itu dalam pengukuran kepuasan kerja seorang individu

harus dilihat terlebih dahulu pada sisi tujuan yang dikehendaki individu tersebut dalam bekerja.

Tingkat kepuasan kerja apabila dihubungkan dengan wibawa dan *income* yang tinggi khususnya dengan status profesional, biasanya diduga memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Tetapi bukan berarti bahwa semua orang yang profesional diukur kepuasan kerjanya hanya dihubungkan dengan selalu mengejar imbalan uang yang tinggi. Karena banyak orang yang menerima uang lebih kecil tetapi memiliki kepuasan kerja yang tinggi akibat memperoleh kesempatan dan kepercayaan untuk menuangkan seluruh kemampuan dalam tugasnya, memiliki kebebasan dalam mengaktualisasikan dirinya pada pekerjaan dan jam kerjanya. Menurut Sorensen dan Sorensen (1974) yang dikutip Guntur *et al.*, (2002) menyatakan bahwa seorang yang tidak punya kemampuan mengaktualisasikan secara profesional menjadi tidak puas dalam bekerja.

Beberapa penelitian telah dilakukan berkaitan antara profesionalisme dan kepuasan kerja. Dalam penelitian Allen (1978) yang dikutip Kalbers dan Fogarty (1995) menyatakan bahwa tingginya profesionalisme auditor intern diduga menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar. Menurut Norris dan Niebuhr (1984) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) bagi orang-orang akuntansi publik hubungan antara variabel profesionalisme dan kepuasan kerja telah ditemukan positif. Sedangkan penelitian Scroeder dan Imdieke (1977) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) ditemukan hubungan negatif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja. Sementara Kalbers dan Fogarty (1995) menyimpulkan bahwa hanya profesionalisme dimensi afiliasi komunitas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan profesionalisme dimensi dedikasi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, dan peraturan profesional tersendiri berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Sumardi dan Hardiningsih (2001) menyimpulkan

bahwa auditor yang profesional akan cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut terlihat adanya pengaruh positif seluruh dimensi profesionalisme dengan kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Guntur *et al.*, (2002). Pada penelitian Lestari dan Cahyono (2003) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, walaupun hanya dari dimensi kewajiban sosial, afiliasi komunitas, dan tuntutan otonomi personal. Sehingga berdasar berbagai penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa profesionalisme seseorang berpengaruh terhadap kepuasan di lingkungan kerjanya.

2.5. Profesionalisme dan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi dan atau profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha dengan sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi (Aranya *et al.*, 1980 dalam Guntur *et al.* 2002). Sedang menurut Robbin (1996) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu beserta tujuan-tujuannya, dan berniat untuk mempertahankan dalam organisasi. Selanjutnya menurut Greenberg (2000) yang dikutip oleh Sutarso (2003; 16) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dengan dan dalam suatu organisasi sehingga individu tidak menginginkan meninggalkan organisasi tersebut. Mabley *et al.*, (1979) dalam Suwandi dan Indriantoro (1999) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu pada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik adanya keyakinan mengusahakan yang terbaik

untuk organisasi, dan adanya keinginan yang pasti mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi tersebut diatas, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu telah memiliki tingkat kepercayaan dan menerima serta terikat dengan tujuan organisasi. Sehingga individu sudah merasa menjadi bagian organisasi dan sepakat serta terikat untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Seorang yang memiliki komitmen organisasi berarti memiliki loyalitas terhadap organisasi, dan ada kesesuaian antara tujuannya dengan tujuan organisasi yang disertai keinginan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Terjadinya komitmen organisasi ini dapat dilihat atas tiga dasar keterikatan, yaitu 1) *compliance*, yang menunjukkan keterikatan individu pada organisasi karena adanya penghargaan tertentu; 2) *identification*, yang menunjukkan keterikatan individu pada organisasi atas dasar keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi; dan 3) *internalization*, yang menunjukkan keterikatan seseorang pada organisasi atas dasar adanya kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi (Kelman, 1958 dalam Coldwell, Chatman, dan O'Reilly, 1990). Walaupun terbentuknya komitmen organisasi tersebut karena beberapa hal, tetapi yang utama bahwa individu yang bersangkutan sudah sepakat dan memang berniat mewujudkan apa yang diinginkan organisasi.

Dalam konseptual komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990) dibedakan menjadi tiga bentuk komitmen, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkesinambungan (*continuence commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Ketiga komponen komitmen ini seringkali diuji dalam berbagai situasi dan berbagai obyek dan temuan yang dihasilkan tetap menunjukkan adanya stabilitas hasil yang memuaskan (Hackett,

Bycio, dan Hausdorf 1994; Dunham, Gruhe, dan Castaneda 1994). Dalam penelitian ini, komitmen organisasi diukur dengan melihat dari komitmen afektif dan komitmen berkesinambungan sebagaimana yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995). Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional pada organisasi karena kuatnya individu mengidentifikasi dengan, terlibat dalam dan senang menjadi anggota suatu organisasi. Sedang komitmen berkesinambungan merupakan kecenderungan untuk melakukan aktivitas yang sama secara konsisten berdasarkan kesadaran akan biaya atau pengorbanan yang dikeluarkan sehubungan dengan menghentikan aktivitas tersebut (Allen dan Meyer, 1990). Hal ini berarti anggota akan cenderung memiliki komitmen yang tinggi dalam keanggotaan, jika pengorbanan sebagai akibat keluar dari organisasi semakin tinggi. Komitmen normatif merupakan kepercayaan akan satu tanggungjawab pada suatu organisasi. Sehingga sesuatu yang mendorong seseorang untuk tetap berada dalam organisasi dan memberikan sumbangan pada keberadaan organisasi, lebih dikarenakan adanya kewajiban moral, dimana seseorang akan merasa bersalah dan tidak nyaman apabila tidak melakukan sesuatu bagi organisasi.

Keterkaitan profesional dengan komitmen organisasi terdapat berbagai bukti. Dalam studi auditor intern, Harrel *et al.*, (1986) menemukan konsepsi ini bahwa profesionalisme dengan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif. Sebaliknya Pei dan Davis (1989) dalam Lestari dan Cahyono (2003) menunjukkan adanya konflik antara organisasi dan komitmen profesional, dalam arti tidak ada hubungan antara komitmen organisasi dengan profesionalisme. Sedang hasil penelitian Kalbers dan Forgaty (1995) menunjukkan pengaruh positif terjadi antara profesionalisme hanya pada dimensi dedikasi dengan komitmen organisasi yang afektif. Sedang pada dimensi kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, peraturan profesional tersendiri, dan afiliasi komunitas berpengaruh negatif. Selanjutnya hasil

penelitian Guntur *et al.*, (2002), menyatakan bahwa profesionalisme dimensi dedikasi, kewajiban sosial, peraturan profesional tersendiri, dan afiliasi komunitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, sedang terhadap tuntutan kemandirian berpengaruh negatif. Sehingga dapat dikatakan bahwa auditor intern yang profesional cenderung mempunyai komitmen terhadap organisasi tetapi tidak mempunyai kemandirian (otonomi) dalam membuat keputusan sendiri. Dalam arti setiap keputusan selalu membutuhkan pertimbangan pihak lain. Berbeda dengan hasil penelitian Lestari dan Cahyono (2003) yang menyatakan hanya profesionalisme dimensi tuntutan kemandirian yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedang profesionalisme dimensi dedikasi, kewajiban sosial, peraturan profesional tersendiri, dan afiliasi komunitas tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, dari beberapa penelitian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa dimensi profesionalisme yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, peraturan profesional tersendiri, dan afiliasi komunitas mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Dalam arti sebagai auditor intern yang bekerja untuk organisasi yang berusaha mewujudkan tujuan organisasi, tentunya dengan profesionalisme yang dimilikinya, seharusnya semua ditujukan untuk organisasi tersebut, dalam arti yang bersangkutan diharapkan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Sehingga dengan tingginya profesionalisme seseorang akan mempengaruhi tingginya komitmen organisasi.

2.6. Profesionalisme dan *Turnover Intentions*

Turnover intentions merupakan keinginan individu untuk pindah dari posisi kerjanya saat ini atau keinginan keluar dari organisasi, yang pada akhirnya keinginan tersebut menjadi keputusan yang nyata untuk meninggalkan pekerjaannya. Walaupun alternatif untuk mendapatkan pekerjaan lain belum tersedia, sehingga

individu tersebut mencari pekerjaan lain yang disukainya. Tingginya *turnover* pada perusahaan akan berdampak pada berbagai potensi biaya, seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan yang bersangkutan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Berarti dengan tingginya *turnover* akan berdampak negatif pada suatu organisasi, karena dapat menjadikan organisasi tidak efektif akibat kehilangan karyawannya yang telah berpengalaman dan harus melatih lagi bagi karyawan yang baru. Menurut Kalbers dan Fogarty (1995) *turnover intentions* dapat dilihat dari dua sisi, yaitu *outside turnover intentions* (keluar atau pindah dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja) dan *inside turnover intentions* (pindah dari posisinya sebagai audit intern tetapi masih dalam perusahaan yang sama). Arnol dan Fieldman (1982) yang dikutip Rivai (2001) menyatakan bahwa masa kerja, kepuasan kerja, persepsi keamanan kerja dan keinginan seseorang untuk mencari posisi baru memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover*. Sedang Carrell *et al.*, (1995) menyatakan bahwa salah satu penyebab *turnover* karyawan adalah karyawan yang memiliki persepsi keamanan kerja rendah atas pekerjaan yang ada sekarang, dan termotivasi untuk mencari pekerjaan lain.

Apabila *turnover intentions* dikaitkan dengan profesionalisme seseorang, maka diduga ada pengaruh yang berlawanan. Karena sebagai seorang profesional, berarti memiliki dedikasi tinggi dalam menjalankan profesinya, lebih mengutamakan aktivitasnya untuk kepentingan masyarakat, dengan kemandirian yang tinggi dan terlibat aktif pada komunitasnya. Sehingga tidak ada atau kecil kemungkinan keinginan meninggalkan pekerjaannya. Dalam arti dengan profesionalisme tinggi dapat berpengaruh pada rendahnya *turnover intentions*. Tetapi umumnya unsur utama *turnover intentions* yang paling tinggi lebih dikarenakan adanya ketidakpuasan serta tidak adanya komitmen. Hal ini sesuai hasil penelitian Lestari dan Cahyono (2003).

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover* akuntan publik telah dilakukan. Hasilnya secara umum menyarankan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan variabel pendahulu (antecedent) dari keinginan akuntan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Toly, 2001). Menurut Hestings dan Hinings (1970); Sorensen (1967) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) menyatakan bahwa *turnover* profesional kemungkinan dapat diintensifkan dengan tujuan untuk mencapai kondisi organisasi yang lebih baik dalam melatih praktek profesional. Tetapi De Marco (1980) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) menyatakan bahwa menurut literatur, dampak dari awal profesionalisme adalah *turnover* auditor intern diharapkan kecil secara marginal.

Berkaitan dengan pengaruh profesionalisme terhadap *turnover intentions*, hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) menunjukkan bahwa dari lima dimensi profesionalisme hanya dimensi afiliasi komunitas yang berpengaruh terhadap *inside turnover intentions*. Adapun pengaruhnya adalah profesionalisme auditor intern dengan dimensi afiliasi komunitas yang rendah, berpengaruh tingginya *inside turnover intentions*. Disamping itu kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap tingginya *outside turnover intentions*. Dalam arti semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi seseorang maka akan berpengaruh rendahnya *outside turnover intentions*. Oleh karena itu auditor intern yang kuat profesionalismenya, menghalangi pengejaran kesempatan perusahaan yang menghendaki penyimpangan dari auditing intern.

2.7. Audit Intern

Merupakan fungsi yang bersifat independen dalam organisasi, dimana tugasnya memeriksa resiko yang dihadapi organisasi, mereview kecukupan pengendalian dalam melindungi dari berbagai resiko tersebut, dan mengevaluasi

bahwa kontrol tersebut dilakukan sesuai yang diharapkan (Scott, 1996; 5).

Dari pengertian audit intern tersebut, dapat diartikan bahwa di dalam audit intern mencakup tiga hal, yaitu (1) independensi, yang menjadi dasar auditor mampu memberikan pendapat atas ketidakpuasan terhadap prosedur, sehingga terhadap area yang diaudit, auditor dapat menekan penemuan yang tidak memuaskan, (2) Resiko, merupakan hal penting bagi auditor untuk konsentrasi terhadap sumber daya mereka dalam area resiko yang terbesar, yaitu kehilangan uang atau reputasi, (3) Kontrol terhadap kecukupan pengendalian intern bank, karena auditor harus berhati-hati jangan sampai menganjurkan pengendalian yang bebannya lebih besar daripada *benefit*.

Institute of Internal Auditors mendefinisikan pengendalian intern di bank sebagai bagian dari proses manajemen, dimana aktivitasnya dilakukan oleh manajemen untuk merencanakan, mengatur dan secara langsung memberikan jaminan dari hasil kinerjanya bahwa tujuan sebagaimana berikut ini dapat dicapai, yaitu : (1) pencapaian tujuan operasional dan pemrograman yang sudah ditentukan, (2) penggunaan sumber daya yang ekonomis dan efisien, (3) reliabilitas dan integritas informasi, serta (4) pemenuhan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan, rencana-rencana, prosedur-prosedur, hukum-hukum dan peraturan-peraturan (Scott, 1996; 8)

Menurut Institute of Internal Auditor, ada lima level standar audit intern bagi bank, yaitu :

1. **Independensi** dari aktivitas yang mereka audit dan independensi ini dapat dicapai karena posisi audit dalam organisasi dan obyektif
2. **Keahlian yang profesional**, yaitu audit internal seharusnya dilakukan dengan keahlian dan menjaga keprofesionalannya. Keahlian ini dapat dicapai melalui ketepatan staffing, kebutuhan kecakapan, pengawasan yang baik dari kerja audit,

komunikasi yang baik dengan auditee, ketepatan pendidikan, memelihara profesional.

3. **Skope kerja audit intern**, mencakup pengujian dan evaluasi kecukupan, dan keefektifan sistem internal kontrol organisasi dan kualitas kinerja dalam penentuan tanggungjawabnya. Ketepatan skope kerja ini dapat dicapai melalui, kepastian informasi adalah reliabel, kepastian pemenuhan prosedur, kepastian dalam menjaga asset, dan kepastian penggunaan sumberdaya yang efisien.
4. **Kinerja kerja audit intern**, adalah memasukkan perencanaan audit, pengujian dan pengevaluasian informasi, hasil dikomunikasikan dan ditindaklanjuti. Kinerja yang tinggi dapat dicapai, melalui perencanaan secara matang, analisis secara tepat, hasil dikomunikasikan dengan baik dan secara teratur ditindaklanjuti.
5. **Manajemen departemen audit intern**, dalam hal ini kepala internal auditor harus secara tepat mengatur departemen internal auditing. Untuk itu manajemen yang baik dapat dicapai melalui, wewenang dan tujuan harus jelas, perencanaan secara matang, ketentuan prosedur-prosedur secara jelas, hubungan baik dengan auditor ekstern, dan tetap memberikan jaminan kualitas.

2.8. Peran Auditor Intern Bank

Di dalam perkembangan dunia perekonomian yang semakin kompleks dan kompetitif saat ini, serta melihat dari fungsi audit intern sebagaimana yang telah diuraikan, maka peranan auditor intern bagi bisnis perbankan mengalami perkembangan pesat. Hal ini mengingat bank sebagai badan usaha, tempat penyimpanan dana masyarakat dan menyalurkan dana bagi yang membutuhkannya. Maka ada berbagai pihak yang berkepentingan di dalamnya, diantaranya pemilik, manajemen, karyawan, nasabah. Untuk itu profesionalisme auditor intern sangat

dibutuhkan agar dapat menempatkan perannya dalam membantu perusahaan perbankan mencapai tujuannya sebagai perbankan yang sehat dan tangguh.

Menurut Ziegenfuss dan Singhapakdi (1994) Auditor intern adalah pelaksana fungsi penilaian yang independen didalam organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi sistem pengendalian intern organisasi. Kualitas audit dilakukan oleh organisasi audit intern berhubungan dengan kompetensi dan obyektivitas staf audit intern. Kompetensi adalah berhubungan dengan pendidikan dan pengalaman auditor intern serta manajemen departemen audit intern. Sedang obyektivitas (yaitu bebas dari bias) adalah suatu fungsi status organisasi auditor intern. Secara ideal, auditor intern seharusnya melaporkan ke manajemen organisasi berkaitan statusnya dalam menjamin luas pencakupan audit dan mampu mempertimbangkan serta melaksanakan penemuan mereka hingga merekomendasikannya. Ditambahkan pula bahwa auditor intern seharusnya secara langsung mempunyai akses dan melaporkan secara teratur untuk manajer organisasi, komite audit, atau pemilik/manajer. (Wilson dan Root dalam Ziegenfuss dan Singhapakdi, 1994)

Menurut Bank Indonesia (1999) ruang lingkup kerja auditor intern bank meliputi : 1) Penilaian kecukupan struktur pengendalian intern, 2) Penilaian efektivitas struktur pengendalian intern, dan 3) penilaian kualitas kerja. Sedang tujuan utama audit intern bank berkaitan dengan struktur pengendalian intern meliputi

1. Pengamanan dana masyarakat, auditor intern harus menilai keandalan sistem yang telah ditetapkan dalam mengamankan dana yang dihimpun bank dari masyarakat yang meliputi deposito, giro, tabungan serta dana pihak ketiga lainnya.
2. Pencapaian tujuan dan sasaran kegiatan operasional yang telah ditentukan. auditor intern harus menilai sejauh mana tujuan dan sasaran kegiatan operasional

tertentu telah dicapai secara konsisten dengan yang diharapkan. Auditor intern harus mampu menilai kewajaran perkembangan usaha bank baik potensi maupun kendala yang mempengaruhinya.

3. Pemanfaatan sumber daya secara ekonomis dan efisien, auditor intern harus menilai sejauh mana sumber daya telah dimanfaatkan secara ekonomis dan efisien.
4. Kebenaran dan keutuhan informasi, auditor intern harus menilai kebenaran dan keutuhan informasi keuangan dan kegiatan operasional termasuk pencatatan kewajiban bank dan rekening administratif, tujuannya untuk memastikan bahwa informasi tersebut akurat, andal, tepat waktu, lengkap dan berguna bagi kepentingan bank, masyarakat, dan Bank Indonesia.
5. Kepatuhan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, hukum dan peraturan; auditor intern harus menilai sistem yang telah ditetapkan untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, hukum dan peraturan yang mungkin berdampak signifikan terhadap operasi bank, termasuk penilaian terhadap aspek-aspek kegiatan usaha bank yang dapat mempengaruhi tingkat kesehatan bank atau menimbulkan permasalahan.
6. Pengamanan harta kekayaan. Auditor intern harus menilai cara yang digunakan untuk mengamankan harta kekayaan bank termasuk sumber daya dan dana serta memeriksa eksistensi dari harta kekayaan tersebut.

Kode Etik Profesi bagi auditor intern bank mengacu pada Code of Ethic dari The Institute of Internal Auditor bahwa auditor intern: 1) berperilaku jujur, santun, tidak tercela, obyektif dan bertanggung jawab; 2) memiliki dedikasi tinggi; 3) tidak akan menerima apapun yang akan dapat mempengaruhi pendapat profesionalnya; 4) menjaga prinsip kerahasiaan sesuai ketentuan dan perundangan yang berlaku; 5) terus meningkatkan kemampuan profesionalnya. (Bank Indonesia, 1999).

Dengan melihat peran auditor intern bank dan ruang lingkup audit intern bank serta mendasarkan pada The Institute of Internal Auditor (IIA) sebagaimana disebutkan sebelumnya, maka auditor intern haruslah :

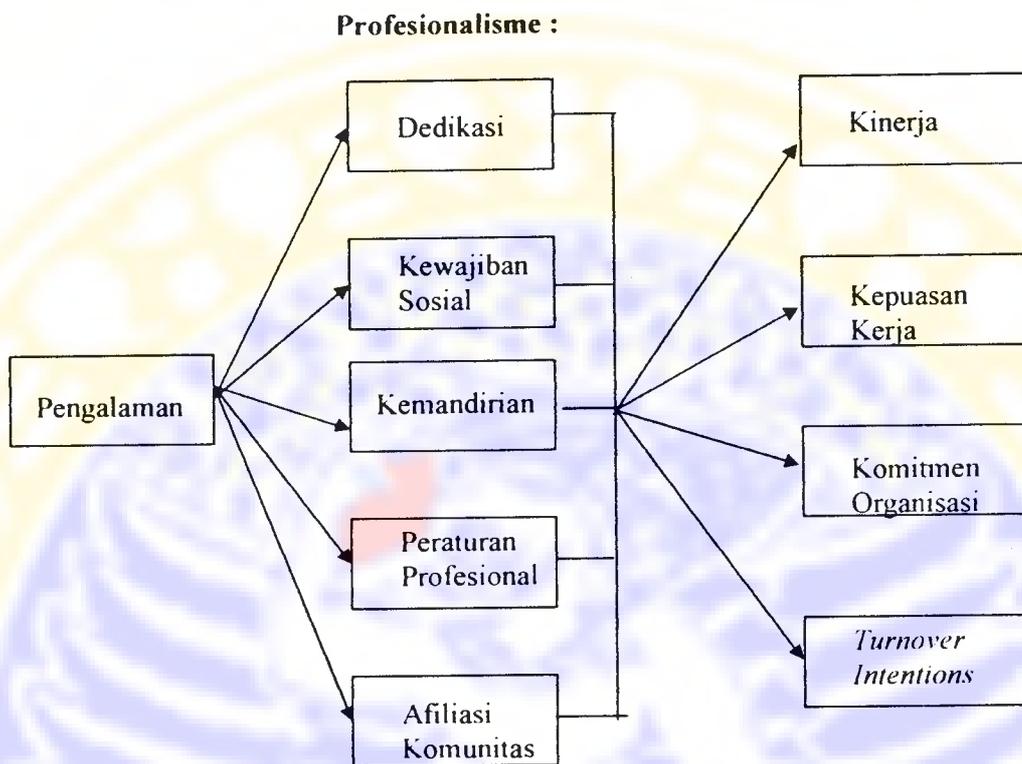
- a. Memenuhi kepatuhan terhadap profesional dari *standards of conduct*, dimana di dalam kode etik IIA seperangkat *standards of conduct* dan memberikan suatu basis untuk pelaksanaan diantara anggota-anggotanya. Adapun Kode tersebut menyebutkan untuk standar yang tinggi dari kejujuran, obyektivitas, kerajinan, dan loyalitas harus dipenuhi oleh auditor intern.
- b. Memiliki pengetahuan, kemampuan, dan disiplin yang esensial untuk mencapai kinerja audit intern, yaitu (1) keahlian dalam mengaplikasikan standar audit intern, prosedur dan teknik yang dibutuhkan dalam melakukan audit intern. (2) keahlian dalam prinsip akuntansi dan tekniknya yang dibutuhkan auditor yang kerja secara ekstensif dalam pencatatan keuangan dan pelaporannya, (3) mengerti prinsip-prinsip manajemen yang dibutuhkan untuk mengakui dan mengevaluasi materialitas dan signifikansi dari deviasi praktek bisnis yang baik, (4) apresiasi yang dibutuhkan secara mendasar seperti pokok-pokok akuntansi, ekonomi, hukum komersial, perpajakan, finansial, metode kuantitatif, dan sistem informasi yang *computerized*.
- c. Mampu memahami hubungan manusiawi dan memelihara kepuasan hubungan dengan *auditee*, serta kemampuan dalam komunikasi lisan dan tulisan, sehingga penyampaiannya menjadi jelas dan efektif dalam masalah objectivitas audit, evaluasi, kesimpulan, dan rekomendasi
- d. Memelihara teknik kompetensi melalui belajar secara terus menerus

BAB III

RERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Bank sebagai pemegang fungsi lembaga perantara keuangan yang dipercaya masyarakat dalam menanamkan dananya serta sebagai penyalur dana bagi yang membutuhkan, maka didalamnya melibatkan berbagai pihak, diantaranya nasabah, manajemen, pemilik, dan karyawan. Untuk itu didalam pengelolaannya agar dapat mencapai tujuannya sebagai bank yang sehat dan tangguh sangat membutuhkan peran auditor intern. Mengingat ruang lingkup auditor intern sebagai penilai kecukupan struktur pengendalian intern, penilai efektivitas struktur pengendalian intern, dan penilai kualitas kerja. Maka profesionalisme auditor intern sangat dibutuhkan, sesuai standar audit intern dalam the Institute of Internal Auditors yang menyatakan diantaranya bahwa auditor intern harus profesional dan mampu menjaga profesionalismenya.

Dalam menilai profesionalisme auditor intern bank, mengacu pada studi yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995), yaitu digunakan lima elemen profesionalisme individu atau dikenal dengan "profesionalisme Hall" yang meliputi 1) dedikasi (*dedication*), 2) kewajiban sosial (*social obligation*), 3) tuntutan kemandirian, (*autonomy demand*), 4) peraturan profesional tersendiri (*self regulation*), dan 5) afiliasi komunitas (*community affiliation*). Pengujian profesionalisme ini diawali dengan melihat pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme melalui elemen "profesionalisme Hall". Kemudian elemen-elemen profesionalisme ini diuji pengaruhnya terhadap kinerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intentions*. Dari penjelasan tersebut, dapat digambarkan dalam model rerangka konseptual sebagaimana dibawah ini:

Gambar 3.1: Mode Rerangka Konseptual

Model rerangka konseptual tersebut menjelaskan bahwa profesionalisme auditor intern dengan elemen-elemen "profesionalisme Hall", meliputi dedikasi pada profesi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, peraturan profesional tersendiri, dan afiliasi komunitas profesionalisme. Pada awalnya profesionalisme auditor intern bank diuji terlebih dahulu apakah ada pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme. Pengalaman tersebut diukur dengan memperhatikan faktor lamanya auditor intern bekerja dalam menjalankan fungsinya sebagai auditor intern. Diharapkan ada pengaruh signifikan antara pengalaman dan profesionalisme. Kemudian profesionalisme melalui dimensinya dinilai pengaruhnya terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions* yang diharapkan berpengaruh signifikan. Apabila profesionalisme auditor intern tinggi

diduga akan memiliki kinerja yang tinggi pula karena auditor intern bekerja dengan kompetensi yang tinggi dan mampu menjalankan sesuai standar auditor intern yang ditentukan dengan memegang kode etik auditor intern dalam menjalankan ruang lingkup tugasnya.

Apabila dikaitkan dengan kepuasan kerja, maka dengan tingginya profesionalisme auditor intern, tentunya akan nampak adanya kepuasan kerja yang tinggi bagi auditor karena tidak ada pemaksaan dalam menjalankan fungsinya, bahkan memberikan kepuasan pula bagi supervisor auditor intern dengan memberikan kinerja yang tinggi. Demikian pula bila profesionalisme auditor intern bank tinggi diduga memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula karena auditor bekerja penuh dedikasi, dengan mengutamakan kepentingan bank dimana auditor intern bekerja sehingga tidak ada keinginan untuk keluar dari tempatnya bekerja. Tetapi akan terjadi hubungan yang terbalik dengan *turnover intentions*, apabila profesionalisme auditor intern tinggi, tentu tidak menghendaki untuk keluar atau meninggalkan tempat dimana dia bekerja.

Dari penjelasan tersebut diatas, maka hipotesis yang dapat dihasilkan adalah:

H1a: Pengalaman auditor intern bank memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme dimensi dedikasi.

H1b: Pengalaman auditor intern bank memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme dimensi kewajiban sosial.

H1c: Pengalaman auditor intern bank memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme dimensi kemandirian.

H1d: Pengalaman auditor intern bank memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme dimensi peraturan profesional.

H1e: Pengalaman auditor intern bank memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme dimensi afiliasi komunitas.

- H2: Profesionalisme auditor intern bank yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas profesional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- H3: Profesionalisme auditor intern bank yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas profesional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H4: Profesionalisme auditor intern bank yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas profesional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H5: Profesionalisme auditor intern bank yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi dalam komunitas profesional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intentions*.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Tujuan penelitian ini merupakan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan. Pengujian hipotesis ini menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel yang merupakan hubungan kausalitas antara beberapa variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Adapun lingkungan studi ini merupakan studi lapangan dalam lingkungan organisasi bank anggota PERBANAS Jawa Timur dimana tingkat keterlibatan peneliti sangat minimal. Unit analisisnya merupakan unit analisis tingkat individual karena yang diamati adalah perilaku auditor intern. Adapun pengujiannya dengan menggunakan alat uji statistik regresi linier sederhana dan regresi berganda (*Multiple Regression*).

4.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah para auditor intern bank yang tergabung dalam Perhimpunan Bank Swasta Nasional (PERBANAS) Wilayah Jawa Timur. Jumlah anggota PERBANAS Wilayah Jawa Timur adalah 105 bank yang terdiri dari 8 kantor pusat operasional dan 97 kantor cabang yang akan menjadi obyek penelitian. Setiap kantor pusat operasional atau kantor cabang diasumsikan terdapat 2 (dua) sampai 5 (lima) orang pejabat auditor intern bank yang akan dijadikan subyek penelitian.

4.3. Identifikasi Variabel

Variabel memberikan gambaran yang lebih nyata fenomena-fenomena yang digeneralisasi dalam konstruk. Maka variabel-variabel dalam penelitian ini

dikelompokkan :

a. Variabel pada pengujian pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme, meliputi

1. Pengalaman (X) sebagai variabel independen
2. Profesionalisme (Y) sebagai variabel dependen

Adapun variabel independen terdiri dari :

X = pengalaman sebagai auditor intern

Sedang variabel dependen terdiri dari:

Y1 = Profesionalisme dimensi dedikasi

Y2 = Profesionalisme dimensi kewajiban sosial

Y3 = Profesionalisme dimensi kemandirian

Y4 = Profesionalisme dimensi peraturan profesional

Y5 = Profesionalisme dimensi afiliasi komunitas

b. Variabel pada pengujian pengaruh profesionalisme terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions*, meliputi :

1. Profesionalisme (X)
2. Kinerja (Y6)
3. Kepuasan Kerja (Y7)
4. Komitmen Organisasi (Y8)
5. *Turnover Intentions* (Y9)

Adapun variabel independen meliputi :

X1 = Dedikasi

X2 = Kewajiban sosial

X3 = Kemandirian

X4 = Peraturan profesional

X5 = Afiliasi komunitas

Sedang variabel dependen, meliputi :

Y6 = Kinerja

Y7 = Kepuasan Kerja

Y8 = Komitmen Organisasi

Y9 = Turnover Intentions

4.4. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penentuan konstruk sehingga menjadi sebuah variabel yang dapat diukur. Dalam definisi operasional ini akan menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan konstruk, sehingga memungkinkan peneliti lain dapat melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Adapun definisi operasional untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

4.4.1. Pengalaman

Pengalaman auditor intern adalah lamanya waktu bekerja di bidangnya yaitu menjalankan fungsinya sebagai auditor intern. Karena pengalaman auditor merupakan suatu proses yang berhubungan dengan waktu. Semakin lama auditor menjalankan profesinya dengan profesional dan menjadi bagian dari afiliasi profesinya, maka pengalaman auditor akan semakin banyak. Untuk itu pengukuran pengalaman menggunakan lamanya auditor tersebut menjalankan fungsinya sebagai auditor intern. (Tawaf, 1999; 84).Sedang terhadap unsur pendidikan tidak diteliti.

4.4.2. Profesionalisme

Profesionalisme pada auditor intern bank adalah seseorang yang menjalankan profesinya sebagai auditor intern bank yang bernaung dibawah PERBANAS Jawa Timur yang memiliki elemen “profesionalisme Hall”, yaitu:

1. dedikasi pada profesi, yaitu memiliki pengabdian terhadap profesinya dengan menggunakan pengetahuan dan ketrampilan sebagai auditor intern disertai

komitmen pribadi yang tinggi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan adalah kepuasan rohani, kemudian diikuti materi.

2. kewajiban sosial, yaitu dalam menjalankan fungsinya lebih ditujukan pada kepentingan bank tempat auditor intern menjalankan fungsinya daripada kepentingan pribadi. Hal ini berarti dalam menjalankan fungsinya lebih mengutamakan pada upaya menghasilkan informasi yang nantinya sangat berguna bagi masyarakat.
3. tuntutan kemandirian, yaitu keinginan untuk melaksanakan profesinya tanpa ada pengaruh ataupun tekanan dari pihak lain dalam upaya menjaga independensinya terhadap pengambilan keputusan..
4. peraturan profesional, yaitu aturan bagi auditor intern dalam menjalankan profesinya sesuai dengan aturan professional yang sudah ditentukan tersendiri. Dalam hal ini yang berwenang menilai pekerjaan professional adalah rekan sesama profesi
5. afiliasi komunitas, yaitu afiliasi terhadap sesama auditor intern bank dalam suatu ikatan profesi, baik itu organisasi formal maupun nonformal dalam upaya mengembangkan bidang ilmu dan profesinya.

Elemen profesionalisme tersebut diukur dengan mengadaptasi dari item "profesionalisme Hall" yang digunakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) melalui 21 pernyataan yang diajukan kepada responden. Dengan pernyataan-pernyataan ini dapat diperoleh persepsi responden terhadap ke lima elemen „profesionalisme Hall“. Setiap pernyataan terdiri dari lima jawaban dengan skala Likert dalam interval 1 sampai dengan 5, dimana 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju

4.4.3. Kinerja

Kinerja auditor intern bank adalah kinerja kerja perilaku individu yang

identik dengan tingkat kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka sebagai penilai kecukupan struktur pengendalian intern, penilai efektivitas struktur pengendalian intern, dan penilai kualitas kerja.

Kinerja ini diukur dengan menggunakan 7 (tujuh) item yang diadaptasi dari Kalbers dan Fogarty (1995) melalui pernyataan yang diajukan kepada responden. Dengan pernyataan-pernyataan ini dapat diperoleh persepsi responden terhadap kinerja. Setiap pertanyaan terdiri dari lima jawaban dengan skala 1 sampai dengan 5, dimana 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju .

4.4.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap suatu pekerjaan. Dalam arti kepuasan kerja menunjukkan suatu kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja sebagai perasaan menikmati, menerima tantangan dan memperoleh kepuasan dari kesuksesan profesinya. Kepuasan kerja ini diukur berhubungan dengan kepuasan terhadap lingkungan kerjanya dengan menggunakan 7(tujuh) item yang diadaptasi dari Kalbers dan Fogarty (1995)

Sehingga dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat diperoleh persepsi responden terhadap kepuasan kerja. Setiap pernyataan terdiri dari lima jawaban dengan skala 1 sampai dengan 5, dimana 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju.

4.4.5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterlibatan auditor intern bank dalam menjalankan profesinya di bank sehingga individu tersebut tidak menginginkan meninggalkan profesinya di bank Dalam hal ini auditor intern menerima dan percaya terhadap tujuan dan nilai-nilai bank tempat auditor bekerja serta tugas yang harus dilaksanakan. Disamping itu berkeinginan untuk tetap

memelihara keanggotaannya dalam bank dan dalam profesinya dengan melaksanakan fungsinya secara sungguh-sungguh demi kepentingan bank tempat auditor intern tersebut bekerja.

Komitmen organisasi disini diukur dengan menggunakan 13 (tiga belas) item yang digunakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) melalui pernyataan yang diajukan kepada responden. Dengan pernyataan-pernyataan ini dapat diperoleh persepsi responden terhadap komitmen organisasi. Setiap pertanyaan terdiri dari lima jawaban dengan skala 1 sampai dengan 5, dimana 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju

4.4.6. *Turnover Intentions*

Turnover intentions merupakan keinginan individu auditor intern bank untuk pindah atau keluar. *Turnover intentions* auditor intern dapat dilihat dari dua sisi, yaitu *outside turnover intentions* (keluar atau pindah dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja) dan *inside turnover intentions* (pindah dari posisinya sebagai audit intern tetapi masih dalam perusahaan yang sama).

Turnover Intentions ini diukur dengan menggunakan 4 (empat) item yang diadopsi dari Kalbers dan Fogarty (1995) melalui pernyataan yang diajukan kepada responden. Sehingga diharapkan dapat diperoleh persepsi responden terhadap *turnover intentions*. Setiap pernyataan terdiri dari lima jawaban dengan skala 1 sampai dengan 5, dimana 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju.

4.5. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden, yaitu auditor intern bank tanpa membatasi posisinya sebagai asisten auditor, auditor, senior auditor, ataupun kepala satuan kerja auditor intern. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yang dikirim melalui pos. Masing-masing bank akan diberikan antara 2 (dua) sampai 5

(lima) berkas kuesioner dalam amplop tertutup yang disertakan pula amplop berperangko sebagai balasan dan berkode untuk mengirim jawabannya ke peneliti.

4.6. Instrumentasi dan Skala Pengukuran

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi instrumen peneliti pendahulu, masing-masing diukur dengan menggunakan skala Likert dengan interval pengukuran 1 sampai dengan 5, dimana 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju

Penelitian ini menggunakan 52 item kuesioner (tidak termasuk pertanyaan identifikasi) untuk mengukur profesionalisme auditor intern bank. Setelah item kuesioner dengan pertanyaan negatif disesuaikan pembobotannya, maka item kuesioner tersebut diuji reliabilitas dan validitasnya. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel-variabel yang diteliti sebagaimana dinyatakan dalam definisi operasional.

4.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan uji statistik, maka dilakukan pengukuran kualitas data melalui pengukuran kuesioner sebagai indikator variabel. Adapun pengukuran tersebut menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

4.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui keandalan alat ukur. Keandalan alat ukur mempunyai arti bahwa alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Beberapa cara dilakukan untuk mengukur tingkat validitas, diantaranya melalui program SPSS, diukur tingkat validitas dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dan total variabel (Ghozali, 2002, 136).

4.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kehandalan pernyataan yang digunakan sebagai pengukuran variabel melalui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Tingkat keterkaitan antar butir pernyataan dalam suatu instrumen untuk mengukur suatu konstruk tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Melalui program SPSS, dapat diukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α), yang menyatakan suatu variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally, 1969).

4.8. Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan regresi terdapat beberapa asumsi dasar yang dapat menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik dari model regresi. Oleh karena itu diperlukan uji asumsi dasar yang lebih dikenal dengan uji asumsi klasik untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. (Hasan, 1999; 280). Adapun beberapa uji asumsi klasik meliputi :

4.8.1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi tinggi. Model regresi yang menghasilkan estimator tidak bias yang terbaik mengasumsikan terdapatnya nonmultikolinearitas. Sehingga untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dilakukan antara lain dari (1) nilai *torance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas mana yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Bila $VIF > 10$ maka terjadi Multikolinearitas, sebaliknya bila $VIF < 10$ berarti tidak terjadi multikolinearitas. (Gozali, 2001; 57)

4.8.2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila varians kesalahan atau error dari model yang diamati meningkat atau menurun seiring dengan berubahnya satu atau lebih variabel bebas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui keberadaan heteroskedastisitas adalah dengan bantuan SPSS melalui uji Glejser, yaitu meregres nilai absolut residual terhadap variabel bebas (Gujarati, 1995 dalam Ghazali, 2002, 72). Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika variabel bebas tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat terhadap nilai absolut yang nampak pada probabilitas signifikansinya diatas 0,05. Maka model regresi ini tidak mengandung heteroskedastisitas. Untuk model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.8.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah ke dua variabel yang meliputi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik berarti memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Analisis grafik melalui SPSS dengan melihat *normal probability plot* dapat diketahui ada tidaknya distribusi normal. Yaitu membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, kemudian plotting data dibandingkan dengan garis diaonal. Distribusi data dikatakan normal, apabila garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya. (Gozali, 2001; 74).

4.9. Analisis Data

Analisis data awalnya dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi berganda yang dibantu program SPSS untuk melihat gambaran pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme dan pengaruh

profesionalisme terhadap kinerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intentions*. Adapun langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

4.9.1. Persamaan Regresi untuk menguji pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme :

$$Y1 = a + bX + e$$

$$Y2 = a + bX + e$$

$$Y3 = a + bX + e$$

$$Y4 = a + bX + e$$

$$Y5 = a + bX + e$$

Y1 = Profesionalisme dimensi dedikasi

Y2 = Profesionalisme dimensi kewajiban sosial

Y3 = Profesionalisme dimensi kemandirian

Y4 = Profesionalisme dimensi peraturan profesional

Y5 = Profesionalisme dimensi afiliasi komunitas

X = Pengalaman sebagai auditor intern.

a = konstanta b = koefisien regresi e = error

Pengujian pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme dengan hipotesis statistik:

Ho : Semua $b_i = 0$, artinya pengalaman auditor intern bank tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme

H1 : Tidak semua $b_i = 0$, artinya pengalaman auditor intern bank memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme.

Kriteria pengujian:

Jika signifikansi $< \alpha$ (5%), maka Ho ditolak, artinya pengalaman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme. Jika signifikansi $> \alpha$ (5%) maka Ho gagal ditolak, artinya pengalaman memiliki pengaruh yang tidak

signifikan terhadap profesionalisme.

4.9.2. Persamaan Regresi untuk menguji pengaruh profesionalisme terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions*.

$$Y_6 = a_6 + b_{6.1}X_1 + b_{6.2}X_2 + b_{6.3}X_3 + b_{6.4}X_4 + b_{6.5}X_5 + e_6$$

$$Y_7 = a_7 + b_{7.1}X_1 + b_{7.2}X_2 + b_{7.3}X_3 + b_{7.4}X_4 + b_{7.5}X_5 + e_7$$

$$Y_8 = a_8 + b_{8.1}X_1 + b_{8.2}X_2 + b_{8.3}X_3 + b_{8.4}X_4 + b_{8.5}X_5 + e_8$$

$$Y_9 = a_9 + b_{9.1}X_1 + b_{9.2}X_2 + b_{9.3}X_3 + b_{9.4}X_4 + b_{9.5}X_5 + e_9$$

Y_6 = Kinerja

Y_7 = Kepuasan Kerja

Y_8 = Komitmen Organisasi

Y_9 = *Turnover Intentions*

X_1 = Dedikasi profesi

X_2 = Kewajiban sosial

X_3 = Tuntutan Kemandirian

X_4 = Peraturan Profesional

X_5 = Afiliasi Komunitas

a = konstanta b = koefisien regresi e = error

Pengujian Hipotesis:

Pengujian pengaruh simultan (Uji F) dengan bantuan SPSS

Hipotesis Statistik

H_0 : Semua $b_i = 0$, artinya profesionalisme yang terdiri dari dedikasi,

kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions*.

H_1 : Tidak semua $b_i = 0$, artinya profesionalisme yang terdiri dari dedikasi,

kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi

komunitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions*

i : 1, 2, 3, 4, 5

Kriteria Pengujian :

Jika signifikansi $< \alpha$ (5%), maka H_0 ditolak, artinya profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions*.

Jika signifikansi $> \alpha$ (5%), maka H_0 gagal ditolak, artinya profesionalisme memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions*.

4.9.3. Melakukan interpretasi data baik dalam bentuk statistik deskriptif atau sesuai dengan uji hipotesis

4.9.4. Melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan berdasar hasil uji hipotesis

BAB 5

ANALISIS DATA PENELITIAN

Auditor intern bank yang tergabung dalam Perhimpunan Bank-bank Nasional Swasta (PERBANAS) Wilayah Jawa Timur merupakan responden pada penelitian ini. Auditor intern bank memiliki wadah Auditor Club yang menampung berbagai bentuk kegiatan pengembangan profesi auditor intern bank.

Dalam bab ini dibahas proses analisis data beserta serangkaian pembahasan terhadap hasil analisis data. Pembahasan tersebut meliputi beberapa tahapan, yaitu berupa penjelasan singkat karakteristik responden, penjelasan terhadap hasil pengujian validitas dan reliabilitas, dan hasil uji asumsi klasik dalam regresi yang meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas. Selanjutnya pengujian model dengan menggunakan pengujian regresi.

5.1. Data Penelitian

Bank-bank anggota PERBANAS Jawa Timur yang dijadikan obyek penelitian berjumlah 105 (seratus lima) bank yang terdiri dari 8 (delapan) bank yang berpusat di Surabaya, dan 97 (sembilan puluh tujuh) bank yang merupakan kantor cabang operasional, tersebar di Surabaya, Sidoarjo, Gresik, Pamekasan, Mojokerto, Jombang. Dari seluruh bank tersebut apabila dilihat dari nama masing-masing bank, maka terdapat sejumlah 50 (lima puluh) bank. Dari tiap-tiap bank tersebut untuk kantor pusat diasumsikan memiliki maksimum 5 (lima) auditor intern, sedang di kantor cabang 2 (dua) auditor intern. Adapun hasil yang diperoleh ternyata tidak keseluruhan dapat kembali karena beberapa hal, diantaranya bank yang berkantor pusat di Jakarta, sebagian kantor cabangnya yang ada di Jawa Timur tidak memiliki auditor intern karena dipusatkan pada salah satu kantor cabang yang lain. Sedang

bank yang berkantor pusat operasional di Surabaya, hanya beberapa saja yang memiliki auditor intern di kantor cabang. Disamping itu pada saat kuesioner dibagikan dalam kondisi auditor intern sibuk melakukan fungsinya pada akhir tahun. Sehingga secara ringkas ikhtisar dari kuesioner yang dikirim adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1:
Distribusi Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Total kuesioner yang dikirim	234	100%
Kuesioner kembali	94	40,17%
Kuesioner tidak dijawab lengkap	1	0,43%
Sampel akhir	93	39,74%

Sumber: Data diringkas dari hasil pengumpulan kuesioner

Dari total kuesioner yang dikirim tersebut, kuesioner yang kembali hanya 94 (sembilan puluh empat) atau 40,17%-nya, sedang yang tidak dijawab lengkap hanya 1 (satu) atau 0,43%. Sehingga sampel akhir yang diperoleh sebesar 93 (sembilan puluh tiga) atau 39,73%. Dari kuesioner yang kembali tersebut telah mewakili 33 (tiga puluh tiga) bank dari 50 (lima puluh) berbagai nama bank yang tergabung dalam PERBANAS Jawa Timur.

Gambaran responden sesuai dengan jenis kelamin sebagaimana pada tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2:
Distribusi Responden Menurut Gender

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	67	72%
Perempuan	26	28%

Sumber : Hasil pengumpulan kuesioner

Dari 93 responden yang dijadikan sampel, terdiri dari 72% merupakan responden laki-laki, dan sisanya 28% merupakan responden wanita. Dari keseluruhan responden tersebut apabila dilihat menurut pendidikan terakhir yang diterima nampak pada tabel 5.3 berikut ini:

Tabel : 5.3
Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
SMU	6	7%
Sarjana Strata 1	83	89%
Sarjana Strata 2	4	4%
Sarjana Strata 3	0	0%

Sumber: Hasil pengumpulan kuesioner

Ternyata dari seluruh responden yang dijadikan sampel, mayoritas pendidikan terakhir yang telah ditempuh dari Sarjana Strata 1, yaitu 89%, sedang dari Sarjana Strata 2 hanya 4%, sisanya dari SMU hanya 7%, sedang dari Sarjana Strata 3 belum ada. Selanjutnya berdasar pendidikan terakhir yang ditempuh tersebut apabila dikelompokkan menurut bidang pendidikan, nampak pada tabel 5.4 sebagai berikut:

Tabel 5.4 :
Distribusi Responden Menurut Bidang Pendidikan

Bidang Pendidikan	Jumlah	Prosentase
Akuntansi	42	45%
Non Akuntansi	51	55%

Sumber : Hasil pengumpulan kuesioner

Dari sebagian besar responden yang berlatar belakang Sarjana Strata 1, bidang pendidikan yang ditempuhnya hampir sama jumlahnya antara yang mengambil bidang pendidikan akuntansi dan non akuntansi, yaitu dari non akuntansi 55% lebih besar jumlahnya dibanding yang dari bidang akuntansi, yaitu 45%.

Selanjutnya responden tersebut apabila dilihat dari pengalaman selama menjadi auditor intern hanya dibatasi pada lamanya bekerja sebagai auditor intern, sedang unsur pendidikan ataupun pelatihan tidak diteliti, tetapi hanya sebagai pendukung pembahasan hasil penelitian ini. Adapun secara ringkas hasil dapat dilihat pada tabel 5.5 sebagai berikut :

Tabel : 5.5
Distribusi Responden Menurut Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Jumlah	Prosentase
> 7 tahun	38	41%
5 – 6 tahun	7	7%
3 – 4 tahun	14	15%
1 – 2 tahun	34	37%

Sumber: Hasil pengumpulan kuesioner

Berdasar pengalaman kerja responden yang ditinjau dari lamanya bekerja sebagai auditor intern, ternyata sebesar 41% telah bekerja lebih dari 7 (tujuh) tahun, yaitu antara tujuh tahun sampai sepuluh tahun, kemudian sebelas sampai lima belas tahun, sedang yang terlama yaitu masing-masing sembilan belas tahun dan dua puluh tiga tahun terdapat satu responden.

5.2. Model Pengukuran

Penelitian ini menggunakan 52 (limapuluh dua) item kuesioner untuk mengukur profesionalisme auditor intern bank melalui indikator dedikasi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, peraturan profesional tersendiri, dan afiliasi komunitas profesional dengan melihat pengaruhnya terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions*. Setelah item kuesioner dengan pertanyaan negatif disesuaikan pembobotannya, maka item kuesioner tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya.

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran (kuesioner) dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan terhadap lima puluh dua item pernyataan yang meliputi dua puluh satu item pernyataan untuk mengukur profesionalisme dengan indikator dedikasi,

kewajiban sosial, tingkat kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas profesional. Sedang sejumlah tiga puluh satu pernyataan untuk mengukur kinerja individu, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions*. Pengujian dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor masing-masing variabel. Hasil uji validitas untuk pengukuran profesionalisme dan kinerja individu, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta *turnover intentions* dapat dilihat pada **lampiran 4**

Dari hasil uji validitas terhadap 21 (dua puluh satu) kuesioner yang berkaitan dengan profesionalisme, secara keseluruhan dinyatakan valid. Sedang hasil dari uji validitas yang digunakan untuk mengukur kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions* (keinginan pindah) melalui 31 (tiga puluh satu) kuesioner, hanya pengukuran kepuasan kerja pada item pernyataan nomor 6 (enam) dan komitmen organisasi pada item pernyataan nomor 3 (tiga), 5 (lima), dan nomor 6 (enam) yang dinyatakan tidak valid. Sehingga dari 31 pengukuran tersebut ada 4 pernyataan yang tidak valid, yaitu item pernyataan no. 13 (tiga belas), 17 (tujuh belas), 19 (sembilan belas), dan 20 (dua puluh).

5.2.2. Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas, dilakukan pengujian reliabilitas untuk menguji keandalan atau reliabilitas alat ukur yang digunakan. Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan alat uji statistik *Cronbach Alpha* (α), dengan ketentuan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Adapun hasil pengujian reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan alat pengukur tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini terlihat pada nilai *Cronbach Alpha* pada setiap variabel $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari variabel untuk mengukur profesionalisme dan kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta *turnover intentions* dapat

diandalkan. Secara ringkas hasil pengujian reliabilitas nampak pada tabel 5.6 berikut ini yang secara terperinci nampak pada **lampiran 5**:

Tabel 5.6
RINGKASAN HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Jumlah item	Alpha
Dedikasi (DD)	4 item	0,6189
Kewajiban Sosial (KS)	4 item	0,6176
Tingkat Kemandirian (TK)	4 item	0,6170
Peraturan Profesional (PP)	5 item	0,6371
Afiliasi Komunitas (AK)	4 item	0,6957
Kinerja Individu (KI)	7 item	0,7653
Kepuasan Kerja (KK)	6 item	0,6691
Komitmen Organisasi (KO)	10 item	0,7503
<i>Turnover Intentions</i> (KP)	4 item	0,6200

Sumber : Lampiran 4

5.2.3. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Sehingga dalam pengujian ini dilakukan terhadap variabel dedikasi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas yang merupakan indikator dari profesionalisme. Adapun pengujiannya dengan memperhatikan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila $VIF > 10$ maka terjadi Multikolinearitas, dan sebaliknya bila < 10 berarti tidak terjadi Multikolinearitas (Ghozali, 2001; 57). Dalam regresi yang menghasilkan estimasi yang tidak bias terbaik, apabila mengasumsikan terdapatnya nonmultikolinearitas.

Dari hasil pengujian tersebut nampak pada **lampiran 6** yang menghasilkan bahwa secara keseluruhan dari variabel bebas tersebut < 10 .

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Dalam model regresi yang baik dikatakan, apabila terjadi homoskedastisitas yang berarti *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Dari hasil pengujian dengan bantuan SPSS nampak pada **lampiran 6** yang menghasilkan bahwa secara keseluruhan tidak terjadi heteroskedastisitas yang berarti terjadi homoskedastisitas pada model regresi berganda.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik berarti memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dengan bantuan SPSS melalui *normal probability plot*, nampak pada **lampiran 6** bahwa secara keseluruhan memiliki distribusi normal. Hal tersebut terlihat dalam grafik, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonalnya.

5.3. Analisis Data

Dalam menganalisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme, dan analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja individu, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions* (keinginan pindah). Adapun hasilnya melalui bantuan SPSS, nampak pada tabel 5.7:

Tabel : 5.7
Hasil Regresi Linier Sederhana Dedikasi = f (pengalaman)

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3,139	,078		39,995	,000
	PENG	5,891E-02	,011	,506	5,591	,000

a Dependent Variable: DDK (Sumber: Hasil output SPSS, lampiran 7)

Dari hasil analisis regresi linier tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi

linier sederhana pengalaman terhadap dedikasi sebagai berikut:

$$Y1 = 3,139 + 0,05891X$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a = 3,139, menunjukkan apabila nilai pengalaman sama dengan nol, maka nilai variabel dedikasi sebesar 3,139

b = 0,05891, menunjukkan apabila pengalaman mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai dedikasi dalam profesionalisme sebesar 0,05891 satuan

Berikutnya adalah tabel 5.8 yang menunjukkan hasil perhitungan melalui SPSS terhadap pengaruh pengalaman terhadap kewajiban sosial, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.8:
Hasil Regresi Linier Sederhana Kewajiban Sosial = f (Pengalaman)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,173	,069		45,726	,000
	PENG	6,008E-02	,009	,560	6,450	,000

a Dependent Variable: KS (lampiran 7)

Dari hasil analisis regresi linier tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana pengalaman terhadap kewajiban sosial sebagai berikut:

$$Y2 = 3,173 + 0,06008X$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a = 3,173, menunjukkan apabila nilai pengalaman sama dengan nol, maka nilai variabel kewajiban sosial sebesar 3,173

b = 0,06008, menunjukkan apabila pengalaman mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai kewajiban sosial dalam profesionalisme sebesar 0,06008 satuan

Tabel 5.9. berikut ini menampilkan hasil pengujian regresi sederhana pengaruh

pengalaman terhadap tuntutan kemandirian.

Tabel 5.9:
Hasil Regresi Linier Sederhana Tuntutan Kemandirian = f (Pengalaman)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	3,427	,067		50,942	,000
	PENG	7,910E-02	,009	,676	8,758	,000

a Dependent Variable: TK (Sumber: Hasil output SPSS, lampiran 7)

Adapun persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y_3 = 3,427 + 0,07910X$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a = 3,427, menunjukkan apabila nilai pengalaman sama dengan nol, maka nilai variabel tingkat kemandirian sebesar 3,427

b = 0,07910, menunjukkan apabila pengalaman mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai tingkat kemandirian dalam profesionalisme sebesar 0,07910 satuan.

Selanjutnya tabel 5.10 berikut ini menunjukkan hasil pengujian dengan regresi untuk pengaruh pengalaman terhadap peraturan profesional.

Tabel 5.10.
Hasil Regresi Linier Sederhana Peraturan Professional = f (Pengalaman)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
1	(Constant)	2,702	,090		30,038	,000
	PENG	5,497E-02	,012	,431	4,552	,000

a Dependent Variable: PPT (Sumber: Hasil output SPSS, lampiran 7)

Adapun persamaan regresi yang dihasilkan adalah

$$Y_4 = 2,702 + 0,05497X$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a = 2,702, menunjukkan apabila nilai pengalaman sama dengan nol, maka nilai variabel peraturan profesional tersendiri sebesar 2,702

$b = 0,05497$, menunjukkan apabila pengalaman mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai peraturan profesional tersendiri dalam profesionalisme sebesar $0,05497$ satuan

Tabel 5.11 berikut ini menunjukkan hasil perhitungan regresi untuk pengaruh pengalaman terhadap afiliasi komunitas.

Tabel 5.11:
Hasil Regresi Linier Sederhana Afiliasi Komunitas = f(Pengalaman)

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,671	,059		62,246	,000
	PENG	5,717E-02	,008	,604	7,221	,000

a Dependent Variable: AKP (Sumber: Hasil output SPSS, lampiran 7)

Adapun bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y_5 = 3,671 + 0,05717X$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$a = 3,671$, menunjukkan apabila nilai pengalaman sama dengan nol, maka nilai variabel afiliasi komunitas sebesar $3,671$

$b = 0,05717$, menunjukkan apabila pengalaman mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai afiliasi komunitas dalam profesionalisme sebesar $0,05717$ satuan

Selanjutnya dilakukan pengujian dengan regresi berganda untuk menguji pengaruh profesionalisme terhadap kinerja individu, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan turnover intentions. Adapun secara rinci hasilnya nampak pada tabel-tabel berikut ini.

Pada tabel 5.12 pada halaman berikut ini nampak hasil pengujian pengaruh profesionalisme terhadap kinerja individu yang menghasilkan persamaan regresi seagai berikut :

$$Y_6 = 0,741 + 0,220X_1 + 0,04597X_2 + 0,221X_3 + 0,107X_4 + 0,188X_5$$

Tabel 5.12.
Hasil Regresi Berganda Kinerja = f (Profesionalisme)

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1	(Constant)	,741	,550		1,348	,181		
	DDK	,220	,086	,242	2,554	,012	,943	1,061
	KS	4,597E-02	,100	,047	,460	,646	,830	1,205
	TK	,221	,095	,244	2,336	,022	,777	1,287
	PPT	,107	,078	,128	1,357	,178	,949	1,054
	AKP	,188	,118	,168	1,588	,116	,757	1,321

a Dependent Variable: KI (Sumber: Hasil output SPSS, lampiran 8)

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$a = 0,741$, menunjukkan apabila nilai profesionalisme sama dengan nol, maka nilai variabel kinerja individu sebesar 0,741

$b_1 = 0,220$, apabila dedikasi dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai kinerja individu sebesar 0,220 satuan dengan asumsi X_2, X_3, X_4, X_5 tetap.

$b_2 = 0,04597$, menunjukkan apabila kewajiban sosial dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai kinerja individu sebesar 0,04597 satuan dengan asumsi X_1, X_3, X_4, X_5 tetap

$b_3 = 0,221$, menunjukkan apabila tuntutan kemandirian dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai kinerja individu sebesar 0,221 satuan dengan asumsi X_1, X_2, X_4, X_5 tetap

$b_4 = 0,107$, menunjukkan apabila peraturan profesional tersendiri dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai kinerja individu sebesar 0,107 satuan dengan asumsi X_1, X_2, X_3, X_5 tetap.

$b_5 = 0,188$, menunjukkan apabila afiliasi komunitas dalam profesionalisme

mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai kinerja individu sebesar 0,188 satuan dengan asumsi X1, X2, X3, X4 tetap.

Tabel 5.13. berikut ini menunjukkan hasil perhitungan regresi berganda untuk pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5.13:
Hasil Regresi Berganda Kepuasan Kerja = f (Profesionalisme)

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,803	,521		1,541	,076		
	DDK	,320	,082	,367	3,918	,000	,943	1,061
	KS	7,537E-02	,095	,080	,796	,428	,830	1,205
	TK	,148	,090	,170	1,648	,103	,777	1,287
	PPT	6,809E-02	,074	,085	,915	,363	,949	1,054
	AKP	,137	,112	,128	1,224	,224	,757	1,321

a Dependent Variable: KK (lampiran 9)

Adapun persamaan regresinya nampak sebagai berikut

$$Y_8 = 0,803 + 0,320X_1 + 0,07537X_2 + 0,148X_3 + 0,06809X_4 + 0,137X_5$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$a = 0,803$, menunjukkan apabila nilai profesionalisme sama dengan nol, maka nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,803

$b_1 = 0,320$, menunjukkan apabila dedikasi dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai kepuasan kerja sebesar 0,320 satuan dengan asumsi X2, X3, X4, X5 tetap.

$b_2 = 0,07537$, menunjukkan apabila kewajiban sosial dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai kepuasan kerja sebesar 0,07537 satuan dengan asumsi X1, X3, X4, X5 tetap

$b_3 = 0,148$, menunjukkan apabila tuntutan kemandirian dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai

kepuasan kerja sebesar 0,148 satuan dengan asumsi X1,X2, X4, X5 tetap

$b_4=0,06809$, menunjukkan apabila peraturan profesional tersendiri dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai kepuasan kerja sebesar 0,06809 satuan dengan asumsi X1,X2, X3, X5 tetap

$b_5=0,137$, menunjukkan apabila afiliasi komunitas dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai kepuasan kerja sebesar 0,137 satuan dengan asumsi X1,X2, X3, X4 tetap.

Tabel 5.14 berikut ini menunjukkan hasil perhitungan regresi berganda untuk pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi.

Tabel 5.14.
Hasil Regresi Berganda Komitmen Organisasi = f (Profesionalisme)

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,244	,231		-9,709	,000		
	DDK	,284	,036	,309	7,836	,000	,943	1,061
	KS	,311	,042	,311	7,413	,000	,830	1,205
	TK	,348	,040	,379	8,744	,000	,777	1,287
	PPT	,274	,033	,326	8,299	,000	,949	1,054
	AKP	,317	,050	,280	6,377	,000	,757	1,321

a Dependent Variable: KO (lampiran 10)

Adapun persamaan regresinya nampak sebagai berikut :

$$Y_7 = -2,244 + 0,284X_1 + 0,311X_2 + 0,348X_3 + 0,274X_4 + 0,317X_5$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$a = -2,244$, menunjukkan apabila nilai profesionalisme sama dengan nol, maka nilai variabel komitmen organisasi sebesar -2,244

$b_1 = 0,284$, menunjukkan apabila dedikasi dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai komitmen

organisasi sebesar 0,284 satuan dengan asumsi X2, X3, X4, X5 tetap
 $b_2 = 0,311$, menunjukkan apabila kewajiban sosial dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai komitmen organisasi sebesar 0,311 satuan dengan asumsi X1, X3, X4, X5 tetap

$b_3 = 0,348$, menunjukkan apabila tuntutan kemandirian dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai komitmen organisasi sebesar 0,348 satuan dengan asumsi X1, X2, X4, X5 tetap

$b_4 = 0,274$, menunjukkan apabila peraturan profesional tersendiri dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai komitmen organisasi sebesar 0,274 satuan dengan asumsi X1, X2, X3, X5 tetap.

$b_5 = 0,317$, menunjukkan apabila afiliasi komunitas dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai komitmen organisasi sebesar 0,317 satuan dengan asumsi X1, X2, X3, X4 tetap.

Berikut ini hasil regresi berganda untuk pengaruh profesionalisme terhadap *turnover intentions* yang menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_9 = 5,105 + 0,07503X_1 - 0,298X_2 - 0,112X_3 - 0,233X_4 + 0,03301X_5$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$a = 5,105$, menunjukkan apabila nilai profesionalisme sama dengan nol, maka nilai variabel *turnover intentions* sebesar 5,105

$b_1 = 0,07503$ menunjukkan apabila dedikasi dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan *turnover intentions* sebesar 0,07503 satuan dengan asumsi X2, X3, X4, X5 tetap

$b_2 = -0,298$, menunjukkan apabila kewajiban sosial dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka penurunan nilai *turnover intentions* sebesar 0,298 satuan dengan asumsi X_1, X_3, X_4, X_5 tetap

$b_3 = -0,112$, menunjukkan apabila tuntutan kemandirian dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka penurunan nilai *turnover intentions* sebesar 0,112 satuan dengan asumsi X_1, X_2, X_4, X_5 tetap

$b_4 = -0,233$, menunjukkan apabila peraturan profesional tersendiri dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka penurunan nilai *turnover intentions* sebesar 0,233 satuan dengan asumsi X_1, X_2, X_3, X_5 tetap

$b_5 = 0,03301$, menunjukkan apabila afiliasi komunitas dalam profesionalisme mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kenaikan nilai *turnover intentions* sebesar 0,03301 satuan dengan asumsi X_1, X_2, X_3, X_4 tetap

Adapun hasil persamaan regresi tersebut diatas berdasarkan tabel 5.15 berikut ini:

Tabel 5.15:
Hasil Regresi Berganda *Turnover Intentios* = f (Profesionalisme)

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,105	,579		8,817	,000		
	DDK	7,503E-02	,091	,083	,826	,411	,943	1,061
	KS	-,298	,105	-,302	-2,835	,006	,830	1,205
	TK	-,112	,100	-,124	-1,126	,263	,777	1,287
	PPT	-,233	,083	-,281	-2,821	,006	,949	1,054
	AKP	3,301E-02	,125	,030	,265	,792	,757	1,321

a Dependent Variable: KP (lampiran 11)

Selanjutnya dalam pengujian hipotesis penelitian ini digunakan uji F untuk mengetahui apakah pengalaman mempengaruhi profesionalisme melalui dedikasi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi

komunitas. Disamping itu disajikan pula tabel yang menunjukkan *Adjusted R square*.

Adapun hasil output SPSS ditampilkan dalam tabel-tabel sebagai berikut:

Tabel 5.16
Hasil Uji F dan *Adjusted R Square* Dedikasi= f (pengalaman)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,506	,256	,247	,46864

a Predictors: (Constant), PENG (Lampiran 6)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	6,865	1	6,865	31,257	,000
	Residual	19,986	91	,220		
	Total	26,851	92			

a Predictors: (Constant), PENG

b Dependent Variable: DDK (Lampiran 7)

Dari hasil uji F tersebut, didapat F hitung sebesar 31,257 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, berarti hipotesis nol, yang menyatakan bahwa pengalaman auditor intern tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap dedikasi dalam profesionalismenya ditolak, sehingga hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti pengalaman auditor intern berpengaruh signifikan terhadap dedikasi dari profesionalisme.

Selanjutnya berdasarkan hasil *adjusted R square* diperoleh sebesar 0,247, menunjukkan bahwa dedikasi sebagai variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen pengalaman hanya sebesar 24,7%. Dengan kata lain 24,7% perubahan variabel dependen (dedikasi) disebabkan oleh perubahan variabel independen (pengalaman). Sedang sisanya 75.3% dipengaruhi faktor lain yang tidak ikut diteliti.

Pengujian atas koefisien regresi linier sederhana diperoleh hasil F hitung sebesar 31,257 dengan probabilitas 0,000. Kemudian dari hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap dedikasi dalam profesionalisme. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap dedikasi dalam

profesionalisme auditor intern.

Untuk pengujian hipotesis pengaruh pengalaman terhadap kewajiban sosial, melalui uji F dan memperhatikan *adjusted R square* serta uji t dapat diketahui berdasarkan tabel-tabel berikut ini.

Tabel : 5.17

Hasil Uji F dan *Adjusted R Square* Kewajiban Sosial=f(Pengalaman) □

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,140	1	7,140	41,604	,000
	Residual	15,618	91	,172		
	Total	22,758	92			

a Predictors: (Constant), PENG (lampiran 7)

b Dependent Variable: KS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,560	,314	,306	,41428

a Predictors: (Constant), PENG (lampiran 7)

Dari hasil uji F, didapat F hitung sebesar 41,604 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, berarti hipotesis nol, yang menyatakan bahwa pengalaman auditor intern tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kewajiban sosial dalam profesionalismenya ditolak, sehingga hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti pengalaman auditor intern berpengaruh signifikan terhadap kewajiban sosial dari profesionalisme.

Berdasarkan hasil *adjusted R square* diperoleh sebesar 0,306, menunjukkan bahwa kewajiban sosial sebagai variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen pengalaman hanya sebesar 30,6%. Dengan kata lain 30,6% perubahan variabel dependen (kewajiban sosial) disebabkan oleh perubahan variabel independen (pengalaman). Sedang sisanya 69,4% tidak dapat dijelaskan dalam model ini dalam arti kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian atas koefisien regresi linier sederhana diperoleh hasil F hitung sebesar 41,604 dengan probabilitas 0,000. Sedang dari hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kewajiban sosial dalam profesionalisme. Oleh karena itu dapat disimpulkan, bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kewajiban sosial dalam profesionalisme auditor intern.

Dalam menguji hipotesis pengaruh pengalaman terhadap tuntutan kemandirian, melalui uji F, dan memperhatikan *adjusted R square*, serta uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel : 5.18
Hasil Uji F & Adjusted R Square Tuntutan Kemandirian = f (pengalaman)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676	,457	,451	40167

a Predictors: (Constant), PENG

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,376	1	12,376	76,711	,000
	Residual	14,682	91	,161		
	Total	27,058	92			

a Predictors: (Constant), PENG

b Dependent Variable: TK (Sumber: Hasil Output SPSS, Lampiran 7)

Dari hasil uji F, didapat F hitung sebesar 76,711 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, berarti hipotesis nol, yang menyatakan bahwa pengalaman auditor intern tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap tuntutan kemandirian dalam profesionalismenya ditolak, sehingga hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti pengalaman auditor intern berpengaruh signifikan terhadap tuntutan kemandirian dari profesionalisme.

Berdasarkan hasil *adjusted R square* diperoleh sebesar 0,451, menunjukkan bahwa tuntutan kemandirian sebagai variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen pengalaman sebesar 45,1%. Dengan kata lain 45.1% perubahan variabel dependen (tuntutan kemandirian) disebabkan oleh perubahan variabel independen

(pengalaman). Sedang sisanya 54,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasar pengujian koefisien regresi linier sederhana diperoleh hasil F hitung sebesar 76,711 dengan probabilitas 0,000. Sedang dari hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap tuntutan kemandirian dalam profesionalisme. Oleh karena itu disimpulkan, bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel tuntutan kemandirian dalam profesionalisme auditor intern.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis pengaruh pengalaman terhadap peraturan profesional, melalui uji F dan *adjusted R square* serta memperhatikan uji t nya dapat diketahui dari tabel 5.19. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa dari hasil uji F, didapat F hitung sebesar 20,721 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 berarti hipotesis nol yang menyatakan bahwa pengalaman auditor intern tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peraturan profesional ditolak, sehingga hipotesis alternatif diterima.

Tabel 5.19

Hasil Uji F & Adjusted R Square Peraturan Profesional=f (pengalaman)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,431	,185	,177	,53709

a Predictors: (Constant), PENG

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,977	1	5,977	20,721	,000
	Residual	26,251	91	,288		
	Total	32,228	92			

a Predictors: (Constant), PENG

b Dependent Variable: PPT (Sumber: Hasil Output SPSS, Lampiran 7)

Hal ini berarti pengalaman berpengaruh signifikan terhadap peraturan profesional dalam profesionalisme auditor intern.

Berdasarkan hasil *adjusted R square* diperoleh sebesar 0,177, menunjukkan bahwa peraturan profesional sebagai variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen pengalaman hanya sebesar 17,7%. Dengan kata lain 17,7% perubahan

variabel dependen (peraturan profesional) disebabkan perubahan variabel independen (pengalaman). Sedang sisanya 82,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Terhadap pengujian atas koefisien regresi linier sederhana yang diperoleh hasil F hitung sebesar 20,721 dengan probabilitas 0,000. Sedang dari hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap peraturan profesional dalam profesionalisme. Oleh karena itu dapat disimpulkan, bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel peraturan profesional dalam profesionalisme auditor intern.

Dari tabel 5.20 berikut ini ditunjukkan melalui uji F dan memperhatikan *adjusted R square* untuk menguji hipotesis pengaruh pengalaman terhadap afiliasi komunitas

Tabel: 5.20
Hasil Uji F & *adjusted R square* Afiliasi Komunitas= f(pengalaman)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604	,364	,357	,35212

a Predictors: (Constant), PENG

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,464	1	6,464	52,138	,000
	Residual	11,283	91	,124		
	Total	17,747	92			

a Predictors: (Constant), PENG

b Dependent Variable: AKP (Sumber: Hasil Output SPSS, Lampiran 7)

Dari hasil uji F, didapat F hitung sebesar 52,138 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, berarti hipotesis nol, yang menyatakan bahwa pengalaman auditor intern tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap afiliasi komunitas dalam profesionalismenya ditolak, sehingga hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti pengalaman auditor intern berpengaruh signifikan terhadap afiliasi komunitas dalam profesionalisme.

Berdasarkan hasil *adjusted R square* diperoleh sebesar 0,357, menunjukkan

bahwa afiliasi komunitas sebagai variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen pengalaman hanya sebesar 35,7%. Dengan kata lain 35,7% perubahan variabel dependen (afiliasi komunitas) disebabkan oleh perubahan variabel independen (pengalaman). Sedang sisanya 64,3% tidak dapat dijelaskan dalam model.

Dengan memperhatikan pengujian atas koefisien regresi linier sederhana yang diperoleh hasil F hitung sebesar 52,138 dengan probabilitas 0,000. Sedang dari hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap afiliasi komunitas dalam profesionalisme. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel afiliasi komunitas dalam profesionalisme auditor intern.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja individu, melalui uji F dan memperhatikan *adjusted R square* dapat diketahui pada tabel 5.21.

Tabel 5.21
Hasil Uji F & Adjusted R square Kinerja = f(Profesionalisme)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,511	,261	,219	,43402

a Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK

b Dependent Variable: KI

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,802	5	1,160	6,160	,000
	Residual	16,388	87	,188		
	Total	22,190	92			

a Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK

b Dependent Variable: KI (Sumber: Hasil Output SPSS, Lampiran 8).

Adapun hasilnya menunjukkan bahwa F hitung sebesar 6,160 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, berarti hipotesis nol, yang menyatakan bahwa profesionalisme auditor intern tidak memiliki

Pengaruh signifikan terhadap kinerja individu ditolak, sehingga hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti profesionalisme auditor intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Berdasar hasil *adjusted R square* diperoleh sebesar 0,219 menunjukkan, bahwa kinerja individu sebagai variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen profesionalisme hanya sebesar 21,9%. Dengan kata lain 21,9% perubahan variabel dependen (kinerja individu) disebabkan oleh perubahan variabel independen (profesionalisme). Sedangkan sisanya 78,1% tidak dapat dijelaskan dalam model ini.

Berdasar pengujian atas koefisien regresi linier berganda yang diperoleh hasil F hitung sebesar 6,160 dengan probabilitas 0,000. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa variabel X1, X2, X3, X4, X5 secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja individu. Sedangkan secara parsial besarnya koefisien regresi variabel independen nampak pada tabel 5.22 ini

Tabel 5.22.
Hasil Uji t Kinerja =f(Profesionalisme)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,741	,550		1,348	,181
	DDK	,220	,086	,242	2,554	,012
	KS	4,597E-02	,100	,047	,460	,646
	TK	,221	,095	,244	2,336	,022
	PPT	,107	,078	,128	1,357	,178
	AKP	,188	,118	,168	1,588	,116

Sumber: Hasil Output SPSS, Lampiran 8

Dari hasil output SPSS tersebut, dapat dijelaskan, bahwa, secara parsial hanya variabel dedikasi dan tingkat kemandirian saja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Sedangkan variabel lainnya yang meliputi variabel kewajiban sosial, variabel peraturan profesional, dan variabel afiliasi komunitas

berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan profesionalisme mempengaruhi kinerja individu secara signifikan tetapi secara parsial ternyata kinerja individu hanya dipengaruhi secara positif oleh dedikasi dan tuntutan kemandirian.

Selanjutnya untuk melihat pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap profesionalisme auditor intern. Dengan menggunakan uji F dan memperhatikan *adjusted R square* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.23.
Hasil Uji F dan *Adjusted R Square* Kepuasan Kerja=f(Profesionalisme)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,529 ^a	,280	,239	,41139

a Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK

b Dependent Variable: KK

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,724	5	1,145	6,764	,000 ^a
	Residual	14,724	87	,169		
	Total	20,448	92			

a Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK

b Dependent Variable: KK (Sumber: Hasil Output SPSS, Lampiran 9)

Dari hasil uji F, didapat F hitung sebesar 6,764 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, berarti hipotesis nol, yang menyatakan bahwa profesionalisme auditor intern tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak, sehingga hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti profesionalisme auditor intern berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil *adjusted R square* diperoleh sebesar 0,239, menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen profesionalisme hanya sebesar 23,9%. Dengan kata lain 23,9% perubahan variabel dependen (kepuasan kerja) disebabkan oleh perubahan variabel independen yaitu

profesionalisme. Sedang sisanya 76,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Terhadap pengujian atas koefisien regresi linier berganda yang diperoleh hasil F hitung sebesar 6,764 dengan probabilitas 0,000. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa variabel X1, X2, X3, X4, X5 secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sedang secara parsial besarnya koefisien regresi masing-masing variabel independen terlihat pada tabel 5.24 berikut ini.

Tabel 5.24
Hasil Uji t Kepuasan Kerja=f(Profesionalisme)

Coefficients		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,803	,521		1,541	,076
	DDK	,320	,082	,367	3,918	,000
	KS	7,537E-02	,095	,080	,796	,428
	TK	,148	,090	,170	1,648	,103
	PPT	6,809E-02	,074	,085	,915	,363
	AKP	,137	,112	,128	1,224	,224

a. Dependent Variable: KK (Sumber: Hasil Output SPSS. Lampiran 9)

Dari hasil output SPSS tersebut, dapat dijelaskan, bahwa, secara parsial hanya variabel dedikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedang pada variabel kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas, masing-masing pengaruh terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Oleh karena itu pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja apabila dilihat secara keseluruhan dari seluruh indikator profesionalisme berpengaruh signifikan. Tetapi dilihat dari masing-masing indikator profesionalisme, maka hanya dedikasi yang berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berikutnya untuk menguji hipotesis pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan uji F dan memperhatikan *adjusted R square* nampak pada tabel 5.25 berikut ini.

Tabel 5.25.
Hasil Uji F & Adjusted R Square Komitmen Organisasi=f(Profesionalisme)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,873	,866	,18240

a Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK

b Dependent Variable: KO

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,873	5	3,975	119,472	,000 ^a
	Residual	2,894	87	,033		
	Total	22,767	92			

a Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK

b Dependent Variable: KO (Sumber: Hasil Output SPSS, Lampiran 10)

Dari hasil uji F, didapat F hitung sebesar 119,472 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, berarti hipotesis nol, yang menyatakan bahwa profesionalisme auditor intern tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ditolak, sehingga hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti profesionalisme auditor intern berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil *adjusted R square* diperoleh sebesar 0,866, menunjukkan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen profesionalisme dengan prosentase signifikan, yaitu 86,6%. Dalam arti 86,6% perubahan variabel dependen (komitmen organisasi) disebabkan sebagian besar oleh perubahan variabel independen (profesionalisme). Sedang sisanya 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasar pengujian atas koefisien regresi linier berganda diperoleh hasil F hitung sebesar 119,472 dengan probabilitas 0,000. Maka dapat disimpulkan, bahwa variabel X1, X2, X3, X4, X5 secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Sedang secara parsial besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.26.
Hasil Uji t Komitmen Organisasi=f(Profesionalisme)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	-2,244	,231		-9,709	,000
	DDK	,284	,036	,309	7,836	,000
	KS	,311	,042	,311	7,413	,000
	TK	,348	,040	,379	8,744	,000
	PPT	,274	,033	,326	8,299	,000
	AKP	,317	,050	,280	6,377	,000

a Dependent Variable: KO (Sumber: Hasil Output SPSS, Lampiran 10)

Dari hasil output SPSS tersebut, dapat dijelaskan, bahwa, secara parsial masing-masing variabel independen yang meliputi dedikasi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa baik secara keseluruhan maupun secara parsial variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengujian hipotesis pengaruh profesionalisme terhadap *turnover intentions* (keinginan pindah) dengan menggunakan uji F dan memperhatikan *adjusted R square* dapat dilihat pada tabel 5.27 halaman berikut ini.

Adapun hasilnya menunjukkan bahwa didapat F hitung sebesar 3,798 dengan tingkat probabilitas 0,004 (signifikansi). Karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, berarti hipotesis nol, yang menyatakan bahwa profesionalisme auditor intern tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* ditolak, sehingga hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti profesionalisme auditor intern berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*.

Tabel 5.27.
Hasil Uji F dan Adjusted R Square Turnover Intentions=f(Profesionalisme)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,423 ^a	,179	,132	,15057

a Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK

b Dependent Variable: KP

Berikut ini hasil Uji F yang nampak sebagai berikut:
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,967	5	,793	3,798	,004 ^a
	Residual	18,174	87	,209		
	Total	22,141	92			

a Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK

b Dependent Variable: KP (Sumber: Hasil Output SPSS, Lampiran 11)

Berdasarkan hasil *adjusted R square* diperoleh sebesar 0,132 menunjukkan bahwa *turnover intentions* sebagai variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen profesionalisme dengan signifikan, yaitu 13,2%. Dengan kata lain 13,2% perubahan variabel dependen (*turnover intentions*) disebabkan oleh perubahan variabel independen (profesionalisme). Sedang sisanya 86,8% tidak dijelaskan dalam model ini.

Terhadap pengujian atas koefisien regresi linier berganda diperoleh hasil F hitung sebesar 3,798 dengan probabilitas 0,004. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa variabel X1, X2, X3, X4, X5 secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intentions*. Sedang secara parsial besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen dapat dilihat pada tabel 5.28.

Tabel 5.28.
Hasil Uji t *Turnover Intentions*

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,105	,579		8,817	,000
	DDK	7,503E-02	,091	,083	,826	,411
	KS	-,298	,105	-,302	-2,835	,006
	TK	-,112	,100	-,124	-1,126	,263
	PPT	-,233	,083	-,281	-2,821	,006
	AKP	3.301E-02	,125	,030	,265	,792

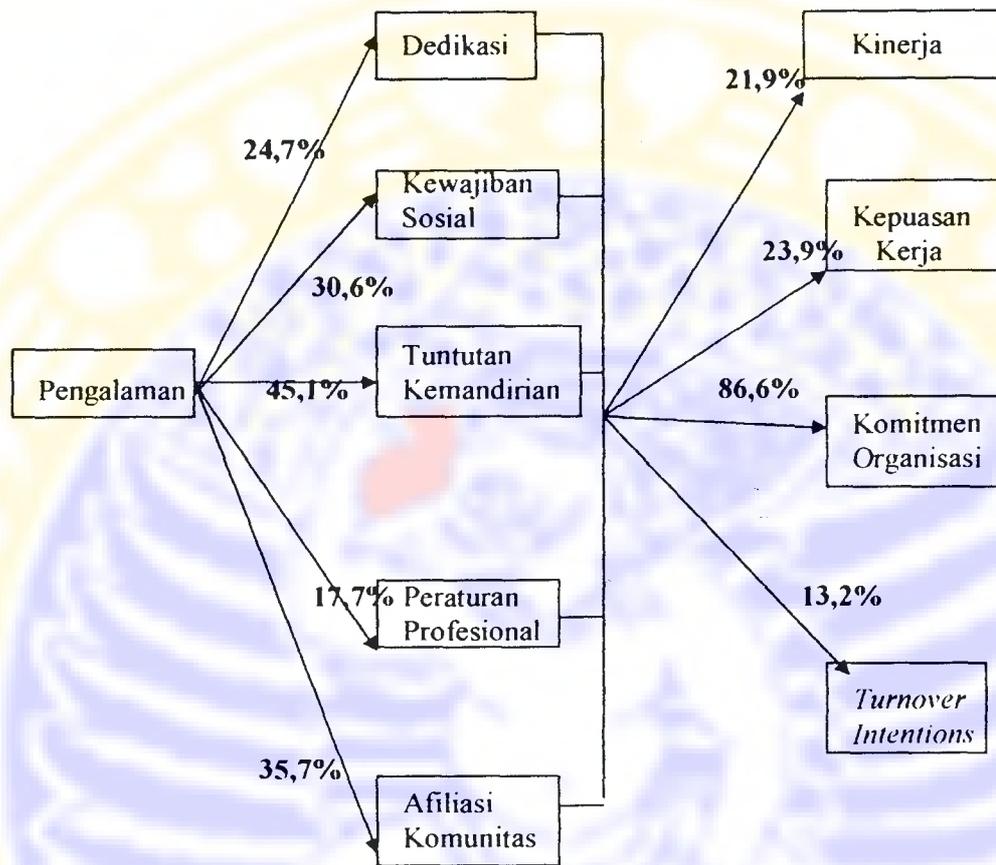
a Dependent Variable (Sumber: Hasil Output SPSS, Lampiran 11)

Dalam tabel t menunjukkan hasil output SPSS, bahwa secara parsial yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* hanya dimensi kewajiban sosial dan tuntutan kemandirian.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* (keinginan pindah), tetapi secara parsial ternyata *turnover intentions* hanya dipengaruhi secara negatif oleh kewajiban sosial dan peraturan profesional tersendiri.

Berdasarkan seluruh hasil pengujian yang telah diuraikan sebelumnya, maka secara ringkas dapat dijelaskan bahwa profesionalisme auditor intern bank dipengaruhi oleh pengalaman. Hal tersebut ditunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan pada seluruh dimensi profesionalisme walaupun tidak besar mengingat pengukuran yang digunakan hanya berdasarkan pada lamanya bekerja sebagai auditor intern bank.. Berikutnya profesionalisme juga berpengaruh signifikan terhadap, kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions*. Adapun pengaruh yang paling dominan nampak pada komitmen organisasi, sehingga dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya profesionalisme sangat mempengaruhi komitmen organisasi bank. Sedang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja dan kepuasan kerja sangat terbatas yang lebih dikarenakan dimensi dedikasi. Sedang pengaruh yang paling kecil adalah terhadap *turnover intentions*, yaitu hanya dipengaruhi oleh dimensi kewajiban sosial dan peraturan profesional..

Berikut ini disajikan secara ringkas hasil pengujian regresi baik regresi linier sederhana untuk pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme, maupun regresi berganda untuk pengaruh profesionalisme terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions* yang nampak dalam gambar 5.1 pada halaman berikut ini :

Gambar 5.1 : Hasil Pengujian Model**Profesionalisme**

BAB 6

PEMBAHASAN

6.1. Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme

Pengalaman bagi seorang auditor dapat digunakan untuk menentukan keahliannya dalam menjalankan fungsinya sebagai pemeriksa, apabila pengalaman dilihat dari lamanya seseorang berulang kali menjalankan fungsinya yang spesifik. Dengan banyaknya pengalaman, secara signifikan mempengaruhi pembuatan keputusan terhadap kompleksitas penugasan yang dihadapi. (Mohammadi dan Wright, 1987, dalam Sumardi dan Hardiningsih, 2001). Sebagaimana ketentuan dari Bank Indonesia (1999) yang menyatakan bahwa sebagai auditor intern bank yang ruang lingkup kerjanya mencakup penilai kecukupan struktur pengendalian intern, efektifitas struktur pengendalian intern, dan penilai kualitas kerja. Dalam menjalankan fungsinya tersebut, auditor intern dituntut harus berperilaku jujur, obyektif dan bertanggung jawab, memiliki dedikasi yang tinggi, menjalankan tugasnya dengan independensi tinggi, dapat menjaga kerahasiaan sesuai ketentuan, dan terus meningkatkan profesionalnya. Oleh karena itu auditor intern dituntut memiliki profesionalisme tinggi.

Profesionalisme bagi individu merupakan orang yang melakukan suatu pekerjaan karena ahli di bidangnya dengan meluangkan seluruh waktu, tenaga dan perhatiannya untuk pekerjaan tersebut yang disertai komitmen pribadinya terhadap pekerjaannya. Kemudian Hall, 1968 dalam Kalbers dan Fogarty, 1995 memberikan suatu pandangan yang mencoba mengukur profesionalisme dalam memandang suatu profesi yang tercermin pada sikap dan perilaku individual mereka. Adapun dimensinya meliputi dedikasi, kewajiban social, kemandirian, peraturan professional, dan afiliasi komunitas. Apabila masing-masing dimensi tersebut tinggi, berarti

memiliki profesionalisme yang tinggi. Untuk memiliki profesionalisme yang tinggi tidak lepas dari pengaruh pengalaman.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, ternyata pengalaman auditor intern bank yang ditinjau dari lamanya bekerja sebagai auditor intern berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Hal ini dapat diketahui dari pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman tersebut terhadap semua indikator profesionalisme yang meliputi dedikasi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas. Pengaruhnya terhadap masing-masing dimensi profesionalisme tersebut tidak terlalu dominan, yaitu terhadap dedikasi hanya 24,7%, sedang terhadap kewajiban sosial 30,6%, tuntutan kemandirian 45,1%, peraturan profesional 17,7%, dan afiliasi komunitas 35%. Kecilnya pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme tersebut dikarenakan dalam penelitian ini hanya memperhatikan pengalaman dari unsur lamanya bekerja.

Apabila dikaitkan dengan pengalaman responden yang mayoritas lebih dari tujuh tahun sebesar 41% dengan latar belakang pendidikan Sarjana Strata satu, maka dapat menjadikan kemandirian dalam menjalankan tugasnya menjadi lebih dominan dibanding indikator profesionalisme yang lain. Hal ini karena dengan banyaknya pengalaman tersebut berarti rata-rata yang bersangkutan sudah memiliki pengetahuan audit bank, undang-undang dan ketentuan perbankan Indonesia, bidang akuntansi perbankan, SKAPI, operasional perbankan, marketing perbankan, perkreditan perbankan, dan teknologi system informasi serta menguasai sistem dan prosedur bank. Dalam hal ini auditor intern tersebut sudah memahami betul profesinya, yang melakukan pemeriksaan berulang kali dan menjadi lebih sadar terhadap kekeliruan yang tidak lazim serta lebih menonjol dalam menganalisa yang berkaitan dengan kekeliruan tersebut.

Sedang bagi mereka yang masih berpengalaman satu sampai dua tahun

walaupun belum cukup banyak memiliki pengetahuan terhadap profesinya tetapi berusaha menunjukkan kinerjanya dengan berusaha meningkatkan kemandiriannya dalam menjalankan profesinya sesuai arahan seniorinya. Mengingat mereka rata-rata masih pada posisi asisten auditor, sehingga belum cukup mampu menerapkan peraturan profesionalnya. Apalagi pada perkembangan terakhir ini ada beberapa perubahan ketentuan dari bank maupun Bank Indonesia, yang disesuaikan dengan tuntutan yang ada. Oleh karena itu pengaruh pengalaman terhadap peraturan professional hanya sebesar 17,7%. Sedang pengaruh pengalaman terhadap dedikasi sebesar 24,7% diduga berasal dari mayoritas responden yang sudah bekerja lebih dari tujuh tahun yang sudah memiliki loyalitas dan tanggung jawab terhadap profesinya. Sedang yang berpengalaman satu sampai dua tahun lebih mengutamakan pada upaya bekerja dengan baik dan belum memiliki loyalitas yang tinggi.

Pengaruh pengalaman terhadap kewajiban sosial dan afiliasi komunitas besarnya 30,6% dan 35,7%, menunjukkan bahwa pengalaman terhadap profesinya yang dimiliki, ditujukan untuk kepentingan bank. Dalam arti hasil kerjanya sesuai dengan tujuan bank yang umumnya pada dasarnya menjadikan bank yang sehat terpercaya bagi masyarakat. Sehingga pada akhirnya hasil pekerjaan auditor intern untuk kepentingan masyarakat. Oleh karena itu pengalaman berpengaruh terhadap kewajiban sosial.

Sebagai upaya meningkatkan profesionalismenya, maka auditor intern selalu terlibat aktif dalam komunitasnya, dimana pada PERBANAS Jawa Timur komunitas auditor intern diwadahi antara lain dalam Audit Club yang secara berkala mengadakan pertemuan. Sehingga mereka yang sudah lama bekerja dalam profesinya memperoleh tambahan pengetahuan, ketrampilan guna pengembangan profesinya. Oleh karena itu pengalaman auditor intern juga mempengaruhi afiliasi komunitas.

Dari hasil pengujian tersebut, ternyata mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Kalbers dan Fogarty (1998), Sumardi dan Pancawati Hardiningsih (2001), dan Guntur *et al.*, (2002), bahkan dari hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap seluruh dimensi profesionalisme, walaupun pengaruhnya tidak terlalu dominan dan menggunakan alat uji yang berbeda. Untuk itu dalam pengujian selanjutnya guna dapat meningkatkan bobot pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme maka pengalaman sebaiknya tidak hanya diukur dari lamanya bekerja saja sebagai auditor intern, tetapi juga perlu ditambahkan pendidikan dan pelatihan yang pernah diperoleh.

6.2. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja

Kinerja bagi seseorang merupakan tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga kinerja ini dapat dipakai sebagai tolok ukur atas keberhasilan usahanya. Bagi auditor intern, dapat dikatakan bahwa kinerja yang dicapai merupakan komitmen terhadap profesinya. Dalam arti komitmen terhadap pencapaian tujuan operasional dan pemrograman yang sudah ditentukan, penggunaan sumber daya yang ekonomis dan efisien, tercapai reliabilitas dan integritas informasi, serta pemenuhan terhadap kebijakan, prosedur-prosedur, hukum-hukum, dan peraturan-peraturan (Scott, 1996,8). Untuk itu bidang kerja auditor intern sudah memiliki standar sesuai ketentuan bank dan Bank Indonesia yang harus diikuti.. Sehingga untuk mencapai kinerja tersebut, dengan kualitas yang terus meningkat, sangat dibutuhkan profesionalisme yang tinggi.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, membuktikan bahwa secara simultan profesionalisme ternyata berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Walaupun pengaruhnya tidak besar, yaitu hanya 21,9%. Hal tersebut kemungkinan karena hanya dipengaruhi faktor dedikasi dan tuntutan kemandirian.

Mengingat secara parsial, hanya variabel dedikasi dan tuntutan kemandirian saja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Dalam arti semakin tinggi profesionalisme auditor intern bank, maka akan mempengaruhi kinerja individu lebih dikarenakan dedikasi dan tingkat kemandirian yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan fungsi yang dijalankan auditor intern berdasarkan ketentuan-ketentuan bank dan Bank Indonesia yang sifatnya baku. Sehingga dengan auditor intern yang mayoritas sudah menjalankan profesinya rata-rata lebih dari tujuh tahun, menjadikan pekerjaan mereka merupakan suatu pekerjaan yang sifatnya rutin. Disamping itu hasil kerja auditor intern tidak secara langsung nampak sebagai kinerja individu, tetapi lebih merupakan kinerja organisasi dalam hal ini kinerja bank. Oleh karena itu pengaruh profesionalisme terhadap kinerja individu walaupun signifikan tetapi tidak terlalu dominan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumardi dan Pancawati Hardiningsih (2001), yang menyatakan bahwa profesionalisme dan pengalaman sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu. Sedang dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) konsisten hanya pada tuntutan kemandirian. Disamping itu juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995), Guntur *et.al* (2002) bahwa peraturan profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

6.3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang merupakan respon positif dari perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan dan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat berasal dari faktor-faktor lingkungan kerja seperti gaya supervisi, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan lingkungan (Winardi, 1992, 35). Sedang pengukuran

kepuasan kerja seseorang harus dilihat terlebih dahulu pada sisi tujuan yang dikehendaki dalam bekerja.

Sebagai auditor intern yang melaksanakan fungsi pemeriksaan, akan merasa puas apabila memiliki profesionalisme. Sehingga Allen (1978) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) menyatakan bahwa tingginya profesionalisme auditor intern menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar.

Hasil pengujian hipotesa pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja, dengan pengukuran berdasar lingkungan kerjanya, terbukti secara keseluruhan berpengaruh signifikan walaupun tidak terlalu dominan. Hal ini dikarenakan tidak semua dimensi profesionalisme yang mempengaruhi, melainkan hanya dipengaruhi oleh dedikasi. Kondisi tersebut apabila dikaitkan dengan mayoritas responden yang telah bekerja tujuh tahun keatas, dapat dijadikan dasar penyebab tercapainya hasil penelitian tersebut. Yaitu mereka dalam menjalankan tugasnya selama ini hanya berdasar standar kerja yang sudah ditetapkan, sehingga ada kemungkinan terjadi kejenuhan yang menyebabkan improvisasi dalam menjalankan fungsinya maupun pengembangan motivasi kerjanya sangat terbatas. Oleh karena itu profesionalismenya berpengaruh sangat terbatas pada kepuasan kerja yang hanya dikarenakan pengabdianya pada organisasi.

Hal ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sumardi dan Pancawati Hardiningsih (2001), Guntur *et al.* (2002) dan Lestari dan Cahyono (2003). Berarti apabila dedikasi seseorang tinggi, maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Karena mereka telah lama menjalankan profesinya berarti memiliki dedikasi yang lebih tinggi terhadap profesinya.

Tetapi hasil ini berlawanan dengan hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), yaitu terjadinya pengaruh negative dari dedikasi terhadap kepuasan kerja. Sedang dengan hasil penelitian Lestari dan Cahyono (2003) terjadi perbedaan, karena

pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terjadi dari kewajiban sosial, afiliasi komunitas, dan kemandirian.

Oleh karena itu hasil penelitian ini dapat menjadi pelengkap dari penelitian Lestari dan Cahyono, bahwa indikator "profesionalisme Hall" masih dapat digunakan untuk mengukur profesionalisme seseorang dalam profesinya.

6.4. Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi sebagai cerminan keterikatan emosional pada organisasi karena kuatnya individu terlibat dan senang menjadi anggota suatu organisasi. Sehingga mempunyai kecenderungan untuk dapat melakukan aktivitas yang sama secara konsisten berdasarkan kesadaran akan pengorbanan yang dikeluarkan apabila harus menghentikan aktivitas tersebut (Allen dan Meyer, 1990). Hal tersebut apabila dikaitkan dengan profesi auditor intern bank yang dalam menjalankan tugasnya lebih bersifat rutinitas, berdasar ketentuan-ketentuan yang sudah ada. Maka semakin lama mereka menjalankan profesinya berarti semakin ahli menghadapinya, yang pada akhirnya memiliki komitmen tinggi terhadap bank tempat mereka bekerja. Oleh karena itu sebagaimana studi Harrel *et al.* (1986), dalam Kalbers dan Fogarty (1995) menemukan konsepsi bahwa profesionalisme dengan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan terhadap pengaruh profesionalisme dengan komitmen organisasi, terbukti secara keseluruhan dimensi profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut terbukti pengaruhnya sebesar 86,6%. Dalam arti paling dominan pengaruhnya profesionalisme terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dikarenakan masing-masing dimensi profesionalisme berpengaruh cukup dominan terhadap komitmen organisasi. Kondisi ini diduga dari mayoritas responden yang sudah lama bekerja di

bank tersebut, dan pekerjaannya bukan merupakan hal baru, sehingga mereka dalam bekerja sudah merasa nyaman, menyukai kondisi dan lingkungan kerjanya serta imbalan yang diperolehnya. Dalam arti terdapat kesamaan tujuan profesinya dengan tujuan bank. Sehingga dalam menjalankan fungsinya mengutamakan kepentingan bank tersebut dengan kemandirian yang tinggi menggunakan peraturan profesionalnya. Kesemuanya ini pada akhirnya ditujukan untuk kepentingan masyarakat. Oleh karena itu untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya berperan pada fungsinya, auditor intern juga aktif terlibat dalam komunitasnya, baik dalam bentuk seminar, pelatihan ataupun diskusi sesama profesi. Sehingga setiap perkembangan yang ada selalu dapat mengikutinya.

Apabila hasil pengujian ini dibandingkan dengan upaya menciptakan kinerja individu yang pengaruhnya lebih kecil dapat diduga karena auditor intern tersebut dalam menjalankan fungsinya berkomitmen untuk kepentingan bank itu sendiri. Disamping itu terjadi pula kemungkinannya, karena sifat rutinitas bidang kerjanya sehingga motivasi dalam improvisasi terhadap pengembangan profesinya menjadi terbatas. Apalagi mereka yang sudah bekerja lama rata-rata sudah merasa jenuh sehingga ada kemungkinan terjadi keengganan meningkatkan keahliannya. Oleh karena itu kepuasan kerjanya hasilnya lebih dipengaruhi oleh unsur dedikasi dari profesionalisme.

Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) tetapi hanya pada dimensi dedikasi. Sedang dengan penelitian Guntur *et al.* (2002) pengaruhnya pada dimensi dedikasi, kewajiban sosial, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas. Kemudian dengan penelitian Lestari dan Cahyono (2003) yang berpengaruh pada komitmen organisasi hanya pada profesionalisme dimensi tuntutan kemandirian. Sehingga hasil penelitian ini merupakan pembuktian bahwa semua dimensi profesionalisme masih merupakan dimensi yang dapat digunakan untuk

menentukan profesionalisme seseorang.

6.5. Pengaruh Profesionalisme terhadap *Turnover Intentions*

Turnover intentions merupakan keinginan individu untuk pindah dari posisi kerjanya saat ini atau keinginan keluar dari organisasi yang pada akhirnya keinginan tersebut menjadi keputusan yang nyata untuk meninggalkannya. Kalbers dan Fogarty (1885) melihat *turnover intentions* dari dua sisi, yaitu *outside turnover intentions* dan *inside turnover intentions*.

Turnover intentions ini terjadi karena masa kerja, kepuasan kerja, persepsi keamanan kerja dan keinginan seseorang untuk mencari posisi baru termotivasi untuk mencari pekerjaan lain (Arnold dan Fieldman, 1982 dalam Rivai, 2001, 336). Sehingga *turnover intentions* apabila dikaitkan dengan profesionalisme diduga pengaruhnya berlawanan. Mengingat seorang yang mempunyai profesionalisme tinggi berarti memiliki dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh profesionalisme terhadap *turnover intentions*, membuktikan bahwa profesionalisme secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini terlihat dari pengaruhnya sebesar 13,2%. Pengaruh yang tidak terlalu besar ini dikarenakan hanya dipengaruhi oleh kewajiban sosial dan peraturan profesional tersendiri. Dalam arti semakin tinggi profesionalisme auditor intern, yang menyebabkan turunnya *turnover intentions* dikarenakan oleh kewajiban sosial dan peraturan profesional tersendiri. Sedang profesionalisme dari dedikasi, tuntutan kemandirian, dan afiliasi komunitas tidak mempengaruhi terhadap keinginan pindah dari audit intern bank.

Apabila dikaitkan dengan masa kerja auditor intern bank yang mayoritas sudah lama, maka dalam memelihara bahkan mengembangkan profesionalisme

mereka tidak ditujukan terhadap keinginan berganti profesi atau keinginan keluar dari bank tersebut, tetapi bahkan lebih ditujukan pada peningkatan komitmen organisasi. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari tingginya pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi. Demikian pula bagi auditor intern bank yang masih bekerja satu sampai dengan dua tahun, mereka masih mengutamakan kesempatan untuk berusaha meningkatkan kemampuan kerjanya. Untuk itu mereka tidak berfikir berganti profesi lain, tetapi lebih mencoba mendalami profesinya sehingga dapat meningkatkan profesionalismenya.

Sedang yang mempengaruhi profesionalisme terhadap *turnover intentions* lebih dikarenakan kewajiban sosial dan peraturan profesional tersendiri. Hal ini dikarenakan auditor intern bank yang telah lama menjalankan profesinya semakin profesional berarti sangat mengutamakan terhadap pengabdianya memenuhi kepentingan masyarakat melalui komitmennya terhadap pemenuhan tujuan bank yang sudah menganggap sama dengan tujuannya, sehingga berpengaruh terhadap ketidakinginan meninggalkan organisasi, ataupun beralih pada posisi lain dalam bank tersebut. Demikian pula dengan telah lamanya auditor intern bank menjalankan profesinya, berarti semakin mempunyai kemampuan terhadap pengaturan profesionalnya, apalagi tugas yang dilaksanakan auditor intern bank dilakukan secara kontinyu yang mengacu pada ketentuan bank itu sendiri, maupun ketentuan Bank Indonesia. Sehingga pengaruhnya terhadap keinginan meninggalkan profesinya atau keluar dari bank tersebut juga semakin kecil.

Disamping itu auditor intern bank yang masih bekerja satu sampai dua tahun mencoba menunjukkan kemampuan menjalankan profesinya untuk pemenuhan tujuan bank dalam arti pemenuhan kepentingan masyarakat. Sehingga kemampuan mencoba meningkatkan peraturan profesionalnya juga tinggi. Oleh karena itu berpengaruh terhadap ketidakinginan meninggalkan bank atau berganti profesi.

Sebaliknya yang memicu terhadap penyebab keinginan bergantinya profesi sebagai auditor intern bank atau keinginan meninggalkan bank tempat kerjanya lebih dikarenakan ketidakmampuannya memenuhi tujuan bank dalam arti kegagalan dalam pemenuhan pengabdian terhadap masyarakat. Disamping itu juga didukung ketidakmampuan dalam upaya memelihara bahkan meningkatkan peraturan profesionalnya yang menjadikan mereka lebih memilih berkeinginan berganti profesi atau meninggalkan bank tersebut. Oleh karena itu pengaruh tingginya profesionalisme terhadap ketidakinginan meninggalkan profesi ataupun keluar dari bank tersebut lebih dipengaruhi oleh kewajiban sosial dan peraturan profesional tersendiri.

Dari penjelasan tersebut diatas dapat dikatakan bahwa tingginya profesionalisme auditor intern bank anggota PERBANAS Jawa Timur rata-rata sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sehingga pengabdian profesinya, pengabdian pada masyarakat, pengembangan kemandiriannya dalam menjalankan profesinya, peningkatan peraturan profesionalnya, serta pengembangan pengetahuan melalui aktivitas dalam afiliasi komunitasnya hanya berpengaruh pada komitmen organisasi. Sedang pengaruhnya pada kinerja individu, kepuasan kerja dan *turnover intentions* sangat kecil. Hal tersebut mengindikasikan bahwa rata-rata profesionalisme auditor intern PERBANAS Jawa Timur memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dan kepuasan kerja yang rendah karena mayoritas auditor intern bank yang menjadi responden telah bekerja menjalankan profesinya lebih dari tujuh tahun, sehingga terdapat kemungkinan terjadi kejenuhan akibat sifat kerjanya yang lebih bersifat rutinitas berdasar ketentuan baku yang sudah ditetapkan. Sehingga dalam menjalankan fungsinya sangat terbatas kesempatan untuk berimprovisasi terhadap bidang kerjanya. Oleh karena itu semua tugas yang dijalankan hanya karena pengabdian pada profesinya yang ditujukan untuk organisasi. Tetapi kondisi tersebut

ternyata berpengaruh kecil pula terhadap ketidakinginan mereka berganti profesi ataupun keluar dari bank. Kemungkinan kondisi ini disebabkan karena mereka sudah lama bekerja di bank, maka ada keengganan untuk berganti profesi lain karena harus memulai dari awal lagi yang membutuhkan pengorbanan tidak sedikit. Bahkan bisa jadi merupakan suatu ketakutan berganti profesi atau keluar dari bank walaupun kepuasan yang diperolehnya sangat kecil karena pada kondisi saat ini mencari lapangan kerja yang baru sangat sulit.

Di sisi lain mereka yang masih bekerja di bank satu sampai dua tahun semangat kerjanya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya sangat tinggi, sehingga keinginan untuk keluar dari bank atau berganti profesi lain kemungkinannya sangat kecil.

Dari hasil pengujian ini berarti mendukung pula hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap *turnover intentions* walaupun dari lima dimensi profesionalisme tersebut yang berpengaruh hanya dimensi afiliasi komunitas, sedang dalam penelitian ini pengaruh profesionalisme terhadap *turnover intentions* hanya pada kewajiban sosial dan peraturan profesional tersendiri. Perbedaan ini diduga karena yang diteliti Kalbers dan Fogarty (1995) mencakup auditor intern dari berbagai perusahaan industri dengan lingkungan kerja dan karakteristik yang berbeda, sehingga tugas dan tanggungjawab auditor intern lebih mengacu pada Standar Internal Auditor secara umum. Seding dalam penelitian ini hanya pada lingkungan bank anggota PERBANAS Jawa Timur yang memiliki kesamaan pada karakteristik bisnis dan lingkungan kerjanya dibawah pengawasan Bank Indonesia, disamping mengacu pada Institute of Internal Auditor. Untuk itu dimensi "Profesionalisme Hall" masih harus diuji lebih lanjut untuk memperoleh keyakinan masih layaknya dimensi "profesionalisme Hall" ini digunakan dalam mengukur profesionalisme seseorang apabila berkaitan dengan *turnover intentions*

Lebih lanjut walaupun tidak dilakukan pengujian secara langsung, tetapi dari hasil pengujian ini kemungkinan terdapat pengaruh pula antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intentions*. Hal tersebut berarti mendukung pengujian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995), bahwa dengan tingginya profesionalisme yang berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasi yang didukung dengan kepuasan kerja, menyebabkan kecilnya pengaruh terhadap *turnover intentions*. Disamping itu juga mendukung penelitian Toly (2001) bahwa tingginya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecilnya *turnover intentions*.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pengalaman berpengaruh terbatas terhadap profesionalisme, yang kemungkinan terjadi karena hanya ditinjau dari sisi lamanya bekerja. Selanjutnya profesionalisme juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intentions*. Adapun pengaruh yang dominan adalah terhadap komitmen organisasi. Untuk itu dalam jangka panjang demi menjaga kondisi bank agar tetap menjadi bank yang sehat dan terpercaya dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada, kemungkinan perlu dilakukan secara terus menerus peningkatan motivasi kerja dan kualitas auditor intern bank yang berdampak terhadap meningkatnya kepuasan kerja dan kinerjanya.

BAB 7

PENUTUP

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian secara empiris terhadap model-model penelitian ini, dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh signifikan pengalaman terhadap profesionalisme. Hal ini terlihat dari terdapatnya pengaruh yang signifikan pengalaman terhadap seluruh dimensi profesionalisme yang mencakup dedikasi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas. Adapun pengaruhnya tidak terlalu besar yang kemungkinan karena terbatasnya pengukuran pengalaman hanya dari sisi lamanya bekerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan atas profesionalisme auditor intern bank terhadap kinerja, walaupun hanya dari profesionalisme dimensi dedikasi dan tuntutan kemandirian yang berpengaruh positif.
3. Terdapat pengaruh signifikan atas profesionalisme auditor intern terhadap kepuasan kerja, walaupun hanya dari profesionalisme dimensi dedikasi yang berpengaruh positif.
4. Terdapat pengaruh signifikan atas seluruh dimensi profesionalisme auditor intern terhadap komitmen organisasi, yang berpengaruh positif dan dominan.
5. Terdapat pengaruh signifikan atas seluruh dimensi profesionalisme auditor intern terhadap *turnover intentions*, walaupun pengaruh yang bersifat negatif ini hanya dari profesionalisme dimensi kewajiban sosial dan peraturan profesionalisme tersendiri.
6. “Profesionalisme Hall” masih dapat dipakai sebagai tolok ukur dalam menentukan profesionalisme seseorang dari sikap dan perilakunya..

7. Secara umum dapat dikatakan bahwa profesionalisme auditor intern dengan pengalaman yang lebih dari tujuh tahun ternyata berpengaruh dominan pada komitmen organisasi.

7.2. Saran

1. Mengingat pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme tidak besar maka pada peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain seperti pendidikan dan pelatihan yang diduga berpengaruh kuat dalam peningkatan profesionalisme seseorang.
2. Dengan mayoritas respondennya telah bekerja lebih dari tujuh tahun yang ternyata menunjukkan pengaruh terbatas atas profesionalisme terhadap kinerja individu dan kepuasan kerja. Sedang pengaruh profesionalisme dominant terhadap komitmen organisasi, maka dalam jangka panjang perlu diwaspadai, apabila kemungkinan terjadi kejenuhan dapat berdampak pada kinerja bank itu sendiri. Oleh karena itu peningkatan kualitas auditor intern bank secara terus menerus perlu ditingkatkan.
3. Untuk mendukung hasil penelitian ini akan lebih baik apabila dikembangkan pengujiannya dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik focus group. Disamping itu dalam penelitian selanjutnya dapat dikembangkan pula pengujian terhadap kemungkinan terdapatnya pengaruh profesionalisme terhadap *turnover intentions* dengan intervening kinerja individu, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J. dan John P. Meyer, 1990, The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- As'ad, Moch., 1991, *Psikologi Industri*. Edisi Keempat, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Liberty Jogjakarta
- Bank Indonesia, 1999, *Peraturan BI No. 16 1999 tentang Penugasan Direktur Kepatuhan dan Penerapan Standar Pelaksanaan Fungsi Auditor Intern Bank Umum*.
- , 2000, *Pemeriksaan Manajemen. Bahan Pelatihan Pemeriksaan Bank untuk Kantor Akuntan Publik*.
- Bouwman Marinus J. dan Bradley Wray E. 1997, Judgment and Decision Making, Part II: Expertise, Consensus and Accuracy, *Behaviour Accounting Research: Foundations and Frontiers*, American Accounting Association, 89-123
- Carrel M.R. Elbert, N.F., & Hatfield, R.D., 1995, *Human Resources Management: Global Strategies for Managing A Diverse Workforce*, New Jersey:Prentice Hall Inc.
- Caldwell, David F., Jennifer A. Chatman and Charles A.O'Reilly. 1990, "Building Organization Commitment: Multifirm Study", *Journal of Occupational Psychology*, 63, 245-61
- Cooper, D.R. dan P.S. Schindler, 2001, *Business Research Methods*, 7th Edition, New York:Mc Graw-Hill/Irwin
- Ghozali, Imam, 2002, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi II, Semarang, BP Universitas Diponegoro..
- Gujarati, D.N., 2003, *Basic Econometrics* 4th Edition, International Edition, New York: Mc Graw-Hill/Irwin
- Guntur, Yohanes Sri, Bambang Soepomo, Gitoyo, 2002, Analisis Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme dan Analisis Pengaruh Profesionalisme terhadap Hasil Kerja: Studi Empiris Auditor Internal Perusahaan Manufaktur Indonesia, *Jurnal Maksi Universitas Diponegoro Semarang*, 1-16
- Hackett, Rick D., Peter Bycio, dan Peter Hausdorf, 1994, Further Assessments of Mayer dan Allen's (1991) Three Component Model of Organizational Commitment, *Journal of Applied Psychology*, 79 (1), 15-23
- Hair, Joseph.F. Anderson, Rolph E. Anderson, R.L. Tatham dan W.C. Black, 1998, *Multivariate Data Analysis*, 5th Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.

- Harrell, A., M. Taylor, dan A. Chewning, 1989, An Examination of Management Ability to Bias The Professional Objectivity of Internal Auditors. *Accounting, Organization and Society* 14(3): 259-269
- Hasan M. Iqbal, 2003, *Pokok-pokok Materi Statistik 2*, Edisi Kedua, Jakarta, PT. Bumi Aksara,
- Kalbers, L.P. dan T.J. Fogarty, 1995, Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 14 No. 1, hal 64-84.
- Kenicki, Robert Kreitner Angelo, 2000, *Organizational Behaviour*, Mc Graw Hill Companies Inc.
- Keraf, Sonny A, 1998, *Etika Bisnis : Tuntutan dan Relevansinya*, Edisi Baru, Jogjakarta, 33-53
- Lestari, Evi dan Dwi Cahyono, 2003, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Profesionalisme dengan Intensi Keluar : Studi Empiris pada Internal Auditor Perusahaan Manufaktur di Indonesia, Surabaya, *Simposium Nasional Akuntansi VI*, , 1092-1115
- Luthans, Fred, 1995, *Organizational Behaviour*, International Editions, Singapore, McGraw Hill Book Co.,
- Morrow, P.C., and J.F. Goetz 1988, Professionalism as a Form of Work Commitment. *Journal of Vocational Behaviour* 32, 92-111
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 1994, *Human Resources Management Gaining a Competitive Advantage*, Richard B. Irwin Inc USA.
- Rivai Harif Amali, 2001, Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Keluar: Pengujian Empiris Model Turnover Lum *et al. Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.3 No.1, April 2001, 335-352
- Robbin, Stephen P., 1996, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Hall Inc.
- Scott Christopher, 1996, *Internal Audit in A Central Bank: Handbooks in Central Banking No. 4, the Centre of Central Banking Studies*, Bank of England, London EC2R 8AH, 1-33
- Shafer, W.E., L.J. Park dan W.M. Liao, 2002, Professionalism, organizational-professional conflict and work outcomes: A Study of Certified Management Accountants, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol 15 No.1, hal 22-68
- Sumardi dan P. Hardiningsih, 2002, Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja : Studi Kasus Auditor BPKP, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol. 9 No.1, Hal. 1-25

- Sutarso, Yudi, 2003, Pengaruh aktivitas Relationship marketing dan Komitmen organisasional pada perilaku keanggotaan dalam organisasi kemahasiswaan, Yogyakarta, Universitas Gajah Mada.
- Suwandi dan Indriantoro N, 1999, Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.2, No.2: 173-195.
- Tawaf, Tjukria P., 1999, *Audit Intern Bank: Suatu Penelaahan Serta Petunjuk Pelaksanaannya, Mengacu pada Standar Pelaksanaan Audit Intern Bank (SPFAIB)*, Buku Satu, Jakarta, Salemba Empat.
- Toly, Agus Arianto, 2001, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intentions* pada Staf Kantor Akuntan Publik, *Jurnal akuntansi & Keuangan* Vol.3 No.2: 103-125
- Tubbs, Richard M., 1992, The Effect of Experience on The Auditor's Organization and Amount of Knowledge. *The Accounting Review* (October): 783-801
- Winardi, 1992, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti.
- Ziegenfuss, D.E. dan A. Singhapakdi, 1994, Professional Values and Ethical Perceptions of Internal Auditors, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 9 No.1, hal 34-44

LAMPIRAN 1

RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU PERSAMAAN DAN PERBEDAANNYA

Ringkasan Penelitian Profesionalisme Peneliti Terdahulu

Peneliti	Subyek	Variabel	Hasil
Kalbers dan Fogarty (1995)	Auditor Intern berbagai perusahaan industri yaitu perusahaan manufaktur, bank, jasa, perusahaan minyak, asuransi dan organisasi pemerintah sebagai kepala bagian.	Profesionalisme Hall Kinerja Kepuasan Kerja Komitmen organisasi <i>Turnover Intentions</i>	Profesionalisme internal auditor mendekati lima dimensi profesionalisme Hall (1968) dalam arti berhubungan positif. Walaupun dari lima dimensi profesionalisme berpengaruh hanya terhadap satu atau lebih dari beberapa <i>outcomes</i> . Dengan kata lain, bahwa pengaruhnya profesionalisme bagi auditor intern bersifat universal..
Shafer, Park, dan Liao (2001)	Akuntan Manajemen	Profesionalisme Hall, Konflik profesional-organisasi, Komitmen organisasi Kepuasan Kerja <i>Turnover intentions</i>	Profesionalisme dimensi dedikasi dan tuntutan kemandirian secara positif berhubungan dengan persepsi konflik profesional-organisasi. Individu yang merasa memiliki konflik profesional organisasinya tinggi, maka kurang komit terhadap organisasi, dan memiliki kepuasan kerja yang rendah serta <i>turnover intentions</i> yang tinggi
Sumardi dan Pancawati Hardiningsih (2001)	Auditor BPKP Indonesia	Pengalaman Profesionalisme Hall Kinerja Kepuasan Kerja	Auditor BPKP yang berpengalaman mempunyai profesionalisme tinggi (kecuali untuk dimensi kewajiban sosial). Hubungan profesionalisme dan kinerja menghasilkan hubungan positif dan signifikan kecuali untuk dimensi peraturan tersendiri. Hubungan profesionalisme dengan kepuasan kerja, pengalaman dan kepuasan kerja, pengalaman dan kinerja adalah sama. Yaitu menunjukkan bahwa profesionalisme dan pengalaman adalah sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dalam auditor internal pemerintah (BPKP). Auditor yang berpengalaman adalah profesional untuk membuat <i>judgement</i> dan keputusan dalam auditing.

Guntur <i>et al.</i> (2002).	Auditor Intern perusahaan manufaktur di Indonesia	Profesionalisme Hall Kinerja Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi	Dari semua hipotesis yang diajukan, hanya tiga hipotesis yang ditolak, yaitu pengaruh profesionalisme dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri dengan kinerja, pengaruh pengalaman bekerja terhadap profesionalisme dimensi kewajiban sosial, dan pengaruh profesionalisme dimensi tuntutan kemandirian terhadap komitmen organisasi.
Lestari dan Cahyono (2003)	Perusahaan Manufaktur di Indonesia yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta (BEJ)	Profesionalisme Hall Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi	Dimensi profesionalisme seperti kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, dan afiliasi komunitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan hanya dimensi profesionalisme tuntutan kemandirian yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Disamping itu terdapat pengaruh timbal balik yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Persamaan dan Perbedaan dengan Peneliti terdahulu

Penulis	Persamaan	Perbedaan
Kalbers dan Fogarty (1995)	Meneliti sikap auditor intern dengan menggunakan elemen “profesionalisme Hall”, hubungan profesionalisme dengan kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan <i>turnover intentions</i> serta diperkuat dengan melihat hubungan pengalaman dengan profesionalismenya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subyeknya menggunakan auditor intern dari berbagai jenis usaha. Dalam penelitian ini terfokus pada auditor intern bank anggota Perbanas Jawa Timur. 2. Data dianalisis dengan menggunakan menggunakan SEM LISREL. Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dan regresi berganda
Shafer, Park, dan Liao (2001)	Penggunaan elemen “profesionalisme Hall” serta hubungan profesionalisme dengan beberapa variabel: komitmen organisasi, kepuasan kerja dan <i>turnover intentions</i> .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subyek menggunakan akuntan manajemen, sedang penelitian ini auditor intern bank anggota PERBANAS Jawa Timur. 2. Variabel <i>outcomes</i> : komitmen organisasi, kepuasan kerja dan <i>turnover intentions</i>. Dalam penelitian ini menggunakan variabel kinerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan <i>turnover intentions</i>. 3. Data juga dianalisis dengan teknik SEM AMOS 4.01. Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dan regresi berganda.
Sumardi dan Hardiningsih (2001)	Penggunaan elemen „profesionalisme Hall“ serta hubungan profesionalisme dengan beberapa variabel: kinerja dan kepuasan kerja. Juga hubungan pengalaman dan profesionalisme untuk auditor intern.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subyek: auditor intern BPKP, sedang penelitian ini subyeknya auditor intern bank anggota PERBANAS Jawa Timur. 2. Variabel yang diukur hanya kepuasan kerja dan kinerja. Dalam penelitian ini variabelnya: kinerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan <i>turnover intentions</i>. 3. Data dianalisis dengan teknik SEM AMOS 4.01. Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dan regresi berganda.

Guntur <i>et al.</i> (2002)	Penggunaan elemen „profesionalisme Hall“ serta hubungan profesionalisme dengan beberapa variabel: kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi. Juga hubungan antara pengalaman dan profesionalisme untuk auditor intern.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subyeknya menggunakan auditor intern perusahaan manufaktur Indonesia, sedang dalam penelitian ini menggunakan auditor intern bank anggota PERBANAS Jawa Timur. 2. Variabel <i>outcomes</i> : kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan variabel: kinerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan <i>turnover intentions</i> 3. Data juga dianalisis dengan teknik SEM AMOS 4.01. Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dan regresi berganda
Lestari dan Cahyono (2003)	Penggunaan elemen „profesionalisme Hall“ serta hubungan profesionalisme dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguji komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai mediasi hubungan profesionalisme dengan intensi keluar. Dalam penelitian ini menguji pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme dan pengaruh profesionalisme terhadap <i>outcomes</i> : kinerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan <i>turnover intentions</i> 2. Subyek: auditor intern BPKP. Pada penelitian ini subyeknya auditor intern bank anggota PERBANAS Jawa Timur. 3. Data juga dianalisis dengan teknik SEM AMOS 4.01. Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dan regresi berganda



LAMPIRAN 2
KUESIONER
&
DAFTAR BANK ANGGOTA
PERBANAS JAWA TIMUR

Bagia A- Pengukuran Profesionalisme

PETUNJUK PENGISIAN

Pada bagian ini setiap pernyataan yang diadopsi dari Kalbers dan Fogarty (1995) digunakan untuk menilai tentang profesionalisme yang diukur melalui dedikasi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, peraturan profesional, dan afiliasi komunitas sebagai auditor intern. Berikan tanggapan saudara atas setiap pernyataan dalam kuesioner berikut ini sejujurnya. Tidak ada jawaban benar atau salah pada setiap jawaban Saudara.

Berikan tanda \surd atau X untuk jawaban yang dipilih

- 1 untuk jawaban **Sangat Tidak Setuju**
 - 2 untuk jawaban **Tidak Setuju**
 - 3 untuk jawaban **Ragu-ragu**
 - 4 untuk jawaban **Setuju**
 - 5 untuk jawaban **Sangat Setuju**
-

Pengabdian pada profesi (*Dedication*)

1. Saya puas ketika melihat dedikasi anggota auditor intern saya (1) (2) (3) (4) (5)
2. Saya jadi termotivasi melihat auditor intern yang idealis terhadap pekerjaannya (1) (2) (3) (4) (5)
3. Sulit untuk antusias terhadap pekerjaan yang saya kerjakan. (1) (2) (3) (4) (5)
4. Saya akan tetap menjadi auditor intern dengan mantap, walaupun saya harus memperoleh imbalan yang lebih kecil. (1) (2) (3) (4) (5)

Kewajiban Sosial (*Social Obligation*)

1. Audit intern diperlukan bagi kesejahteraan masyarakat (1) (2) (3) (4) (5)
2. Pentingnya audit intern kadangkala *overstated* (1) (2) (3) (4) (5)
3. Tidak banyak orang menyadari pentingnya audit intern (1) (2) (3) (4) (5)
4. Segala sesuatu yang memperlemah peran atau kebebasan audit intern akan berbahaya untuk masyarakat (1) (2) (3) (4) (5)

Tuntutan Kemandirian (*Demand for autonomy*)

1. Auditor Intern seharusnya diberikan kesempatan membuat keputusan audit tentang apa yang harus diaudit (1) (2) (3) (4) (5)
2. Pendapat auditor intern yang berpengalaman seharusnya tidak diragukan oleh supervisornya. (1) (2) (3) (4) (5)
3. Kesimpulan yang dibuat oleh auditor intern tetap harus dikaji ulang (sudah sepantasnya) oleh supervisor mereka. (1) (2) (3) (4) (5)
4. Staf auditor intern seharusnya dapat membuat keputusan audit yang signifikan tanpa intervensi bagian di luar itu (1) (2) (3) (4) (5)

Keyakinan peraturan profesional tersendiri (*Belief in Self Regulation*)

1. Standar perilaku profesional auditor intern tidak selalu bisa dipakai untuk semua organisasi (1) (2) (3) (4) (5)
2. Auditor intern tidak berhak menilai kemampuan auditor lain (1) (2) (3) (4) (5)

3. Ikatan Auditor Intern Bank seharusnya mempunyai kekuatan untuk menyelenggarakan standar perilaku bagi para auditor intern (1) (2) (3) (4) (5)
4. Seorang auditor intern merupakan penilai yang lebih baik terhadap auditor intern lainnya daripada supervisor internal yang bukan auditor intern (1) (2) (3) (4) (5)
5. Auditor lain berhak dinilai oleh auditor intern (1) (2) (3) (4) (5)

Afiliasi Komunitas Profesional (*Professional Community Affiliation*)

1. Menjelaskan dan secara sistematis membaca jurnal audit intern serta publikasi profesional lain. (1) (2) (3) (4) (5)
2. Secara reguler mengikuti dan berpartisipasi dalam pertemuan cabang lokal dari Ikatan Auditor Intern Bank. (1) (2) (3) (4) (5)
3. Seringkali mengajak dalam bertukar ide dengan auditor intern dari organisasi lain. (1) (2) (3) (4) (5)
4. Yakin bahwa seharusnya lebih banyak auditor intern yang akan mendukung Ikatan Auditor Intern Bank (1) (2) (3) (4) (5)

Bagian B – Pengukuran Hasil Kerja (*Work Outcomes*)

PETUNJUK PENGISIAN

Pada bagian ini setiap pernyataan yang diadopsi dari Kalbers dan Fogarty (1995) digunakan untuk menilai **hasil kerja (*outcomes*) auditor intern yang diukur melalui kinerja (*job performance*), kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan pindah (*turnover intentions*)**. Berikan tanggapan saudara atas setiap pernyataan dalam kuesioner berikut ini sejujurnya. Tidak ada jawaban benar atau salah pada setiap jawaban Saudara.

Berikan tanda \surd atau X untuk jawaban yang dipilih

- 1 untuk jawaban **Sangat Tidak Setuju**
- 2 untuk jawaban **Tidak Setuju**
- 3 untuk jawaban **Ragu-ragu**
- 4 untuk jawaban **Setuju**
- 5 untuk jawaban **Sangat Setuju**

Kinerja Individu (*Job Performance*)

1. Saya menemukan cara untuk memperbaiki prosedur audit (1) (2) (3) (4) (5)
2. Dibandingkan dengan auditor lain yang setingkat dan familiar dengan saya, maka saya akan menilai kerja kinerja saya mendekati top (1) (2) (3) (4) (5)
3. Saya membuat bentuk usulan yang bersifat membangun untuk supervisor saya atas bagaimana kerja audit seharusnya diselesaikan (1) (2) (3) (4) (5)
4. Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan yang diberikan dalam suatu periode daripada lainnya (1) (2) (3) (4) (5)
5. Saya telah menerima evaluasi kinerja yang sangat baik (eksellent) (1) (2) (3) (4) (5)
6. Kinerja saya dalam pekerjaan telah menghasilkan rasa hormat dari orang lain (1) (2) (3) (4) (5)

7. Saya mempertimbangkan pemeliharaan dan memperbaiki hubungan dengan klien untuk menjadi bagian tugas saya yang penting (1) (2) (3) (4) (5)

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

1. Teman-teman saya lebih tertarik dalam tugas mereka dibanding saya. (1) (2) (3) (4) (5)
2. Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya sekarang (1) (2) (3) (4) (5)
3. Saya suka tugas saya lebih baik daripada rata-rata pekerja (1) (2) (3) (4) (5)
4. Saya merasa lebih bahagia dalam kerja saya daripada kebanyakan orang lain (1) (2) (3) (4) (5)
5. Sebagian besar hari-hari saya dapat menjalani pekerjaan saya dengan antusias (1) (2) (3) (4) (5)
6. Saya sangat tidak menyukai pekerjaan saya (1) (2) (3) (4) (5)
7. Saya menemukan kenikmatan nyata dalam kerja saya (1) (2) (3) (4) (5)

Komitmen Organisasi yang Afektif (*Affective Organizational Commitment*)

1. Saya tidak mempunyai rasa memiliki (loyalitas) yang kuat terhadap organisasi saya (1) (2) (3) (4) (5)
2. Saya tidak merasakan adanya ikatan emosional pada organisasi ini. (1) (2) (3) (4) (5)
3. Organisasi ini memiliki arti yang besar secara pribadi bagi saya. (1) (2) (3) (4) (5)
4. Saya tidak merasa menjadi bagian keluarga organisasi ini. (1) (2) (3) (4) (5)
5. Saya sungguh merasa bahwa masalah organisasi ini adalah masalah saya juga. (1) (2) (3) (4) (5)
6. Saya dapat dengan mudah merasa terikat pada organisasi lain seperti saya dengan organisasi ini. (1) (2) (3) (4) (5)
7. Saya bersedia berupaya lebih dari biasanya dengan tujuan membantu organisasi bisa berhasil/sukses. (1) (2) (3) (4) (5)

Komitmen Organisasi Berkelanjutan (*Constinuanace Organizational Commitment*)

1. Tetap tinggal dalam organisasi saya sampai sekarang merupakan keharusan seperti yang saya harapkan.. (1) (2) (3) (4) (5)
2. Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk organisasi ini karena apabila meninggalkannya akan membutuhkan pengorbanan pribadi. (1) (2) (3) (4) (5)
3. Terlalu sulit buat saya meninggalkan organisasi saat ini, bahkan jika saya menghendaknya. (1) (2) (3) (4) (5)
4. Suatu konsekuensi buruk jika meninggalkan organisasi adalah kesulitan dalam menemukan kerja lain yang cocok (1) (2) (3) (4) (5)
5. Saya merasa memiliki sedikit pilihan untuk meninggalkan organisasi ini. (1) (2) (3) (4) (5)

6. Terlalu banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saya sekarang. (1) (2) (3) (4) (5)

Keinginan Pindah Keluar (*Outside Turnover Intentions*)

1. Saya akan dengan sukarela meninggalkan organisasi ini setiap saat. (1) (2) (3) (4) (5)
2. Saya akan meninggalkan perusahaan ini dengan sukarela suatu waktu dalam dua tahun kedepan. (1) (2) (3) (4) (5)

Keinginan Pindah Di dalam lingkungan organisasi (*Inside Turnover Intentions*)

1. Audit intern akan menjadi suatu batu loncatan yang baik menuju posisi yang lebih baik untuk saya. (1) (2) (3) (4) (5)
2. Saya selalu memberi kesempatan segala informasi yang berkenaan dengan kesempatan kerja organisasi diluar audit intern (1) (2) (3) (4) (5)

DAFTAR ANGGOTA PERBANAS JAWA TIMUR BERDASAR NAMA BANK

- 
- 1 Bank Amin
 - 2 Bank Antar Daerah
 - 3 Bank ANK
 - 4 Bank CNB
 - 5 Bank Halim Indonesia
 - 6 Bank Harfa
 - 7 Bank Maspion Indonesia
 - 8 Bank Prima Master
 - 9 Bank Agro Niaga
 - 10 Bank Akita
 - 11 Bank Artha Graha
 - 12 Bank Bisnis Internasional
 - 13 Bank Buana Indonesia
 - 14 Bank Bukopin
 - 15 Bank Bumi Arta
 - 16 Bank Bumiputera
 - 17 Bank Central Asia
 - 18 Bank CIC Internasional
 - 19 Bank Danamon
 - 20 Bank Ekonomi Raharja
 - 21 Bank Eksekutif Internasional
 - 22 Bank Ganesha
 - 23 Bank Hagakita
 - 24 Bank Harda Internasional
 - 25 Bank Ina Perdana
 - 26 Bank Indomonex
 - 27 Bank Internasional Indonesia
 - 28 Bank Kesawan
 - 29 Bank Liman
 - 30 Bank Lippo
 - 31 Bank Mayapada
 - 32 Bank Mega
 - 33 Bank Mestika
 - 34 Bank Metro Express
 - 35 Bank Muamalat Indonesia
 - 36 Bank Niaga
 - 37 Bank NISP
 - 38 Bank Nusantara P.
 - 39 Bank Panin
 - 40 Bank Permata
 - 41 Bank Persyarikatan Ind.
 - 42 Bank Pikko
 - 43 Bank Shinta
 - 44 Bank Swadesi
 - 45 Bank Syariah Mandiri
 - 46 Bank BTPN
 - 47 Bank Syariah Mega Indonesia
 - 48 Bank UIB
 - 49 Bank Windu Kencana
 - 50 Bank Yudha Bakti

DAFTAR ANGGOTA PERBANAS JAWA TIMUR
KANTOR PUSAT OPERASIONAL DAN KANTOR CABANG

KANTOR PUSAT OPERASIONAL				KODE
1	Bank Amin	Simpang Dukuh 38-40	Surabaya	KPO1
2	Bank Antar Daerah	Bongkaran 28-30	Surabaya	KPO2
3	Bank ANK	Bubutan 127-135	Surabaya	KPO3
4	Bank CNB	Kedungdoro 32	Surabaya	KPO4
5	Bank Halim Indonesia	Coklat 23-25	Surabaya	KPO5
6	Bank Harfa	Diponegoro 145-147	Surabaya	KPO6
7	Bank Maspion Indonesia	Basuki Rahmat 50-54	Surabaya	KPO7
8	Bank Prima Master	Veteran 10-12	Surabaya	KPO8
KANTOR CABANG				
1	Bank Agro Niaga	Gedung Perkantoran Koko Perdana. Jl. Basuki Rahmat 105-107	Surabaya	KC1
2	Bank Akita	Diponegoro 8	Surabaya	KC2
3	Bank Amin	Singoyudan 44	Surabaya	KC3
4	Bank Antar Daerah	Pucang Anom Timur 19	Surabaya	KC4
5	Bank ANK	Manyar Kertoarjo 15	Surabaya	KC5
6	Bank Artha Graha	Kertajaya 187	Surabaya	KC6
7	Bank Artha Graha	Karet 64	Surabaya	KC7
8	Bank Bisnis Internasional	Kompl. Ambengan Plaza Blk A-5, Jl. Ngemplak 30	Surabaya	KC8
9	Bank Buana Indonesia	Panglima Sudirman 53	Surabaya	KC9
10	Bank Bukopin	Raya Gubeng 11	Surabaya	KC10
11	Bank Bumi Arta	Slompretan 30-32	Surabaya	KC11
12	Bank Bumiputera	Gedung Graha Bumi Modern Lt.2, Jl. Basuki Rahmad 106-128	Surabaya	KC12
13	Bank Central Asia	Veteran 18-24	Surabaya	KC13
14	Bank Central Asia	Raya Darmo 5	Surabaya	KC14
15	Bank Central Asia	Dr. Sutomo 118-122	Surabaya	KC15
16	Bank Central Asia	Kayun 2 C-D	Surabaya	KC16
17	Bank Central Asia	Indrapura 35	Surabaya	KC17
18	Bank Central Asia	Kendangsari Industri 2	Surabaya	KC18
19	Bank Central Asia	HR Muhammad 15	Surabaya	KC19
20	Bank Central Asia	RA Kartini 98B-100	Gresik	KC20
21	Bank Central Asia	Ahmad Yani 39A	Sidoarjo	KC21
22	Bank Central Asia	HOS Cokroaminoto 5	Mojokerto	KC22
23	Bank Central Asia	KH Wachid Hasyim 20	Jombang	KC23
24	Bank Central Asia	Jokotole 4	Pamekasan	KC24
25	Bank Central Asia	Panglima Sudirman 35	Tuban	KC25
26	Bank CIC Internasional	Rajawali 51A	Surabaya	KC26
27	Bank CNB	Slompretan 85-87	Surabaya	KC27
28	Bank CNB	Pucang Anom 60	Surabaya	KC28
29	Bank Danamon	Gubernur Suryo 12	Surabaya	KC29
30	Bank Danamon	Raya Darmo 59	Surabaya	KC30
31	Bank Danamon	Coklat 8	Surabaya	KC31
32	Bank Danamon	KH Wachid Hasyim 121 C24	Jombang	KC32
33	Bank Danamon	Untung Suropati 26 Bojonegoro	Bojonegoro	KC33
34	Bank Danamon	Trunojoyo 63 Pamekasan	Pamekasan	KC34
35	Bank Ekonomi Raharja	Embong Malang 61-65	Surabaya	KC35
36	Bank Ekonomi Raharja	Coklat 29	Surabaya	KC36
37	Bank Ekonomi Raharja	Kertajaya 234	Surabaya	KC37
38	Bank Ekonomi Raharja	Rajawali 52	Surabaya	KC38
39	Bank Eksekutif Internasional	Basuki Rahmat 17	Surabaya	KC39
40	Bank Ganesha	Kertajaya 41-43	Surabaya	KC40
41	Bank Hagakita	Tunjungan 60	Surabaya	KC41
42	Bank Hagakita	Kembang Jepun 133	Surabaya	KC42
43	Bank Hagakita	Manyar Megah Indah Plaza B-4 Ngagel Jaya Selatan	Surabaya	KC43
44	Bank Hagakita	Kompl Sinar Galaxy, jl. Tembaan 38D	Surabaya	KC44
45	Bank Halim Indonesia	Baliwerti 1	Surabaya	KC45
46	Bank Halim Indonesia	Pucang Anom Timur 38	Surabaya	KC46
47	Bank Halim Indonesia	HR Muhammad 49-55	Surabaya	KC47
48	Bank Halim Indonesia	Kapasan 53D	Surabaya	KC48

KANTOR CABANG				
51	Bank Ina Perdana	Kertajaya 155	Surabaya	KC51
52	Bank IndomoneX	Rajawali 510	Surabaya	KC52
53	Bank Internasional Indonesia	Perpustakaan Universitas Airlangga	Surabaya	KC53
54	Bank Internasional Indonesia	Wisma BII, Pemuda 60-70	Surabaya	KC53
54	Bank Internasional Indonesia	Jaksa Agung Suprpto 30 Mojokerto	Mojokerto	KC54
55	Bank Internasional Indonesia	Merdeka 133-135 Jombang	Jombang	KC55
56	Bank Kesawan	Stasiun Kota 58-58A	Surabaya	KC56
57	Bank Liman	Slompretan 3-5	Surabaya	KC57
58	Bank Lippo	Tidar 23-25	Surabaya	KC58
59	Bank Lippo	Pucang Anom Timur 27	Surabaya	KC59
60	Bank Lippo	Raya Darmo Square Business Center Building Blok D6-D7	Surabaya	KC60
		Jl. Raya Darmo 54-56		
61	Bank Lippo	Undaan Kulon 55	Surabaya	KC61
62	Bank Lippo	Manyar Kertoarjo V/75-77	Surabaya	KC62
63	Bank Lippo	Pasar Atom Tahap IV/7-8	Surabaya	KC63
64	Bank Lippo	Mayjen Sungkono 93	Surabaya	KC64
65	Bank Mayapada	Gubernur Suryo 10	Surabaya	KC65
66	Bank Mega	Yos Sudarso 17	Surabaya	KC66
67	Bank Mega	Wonokitri Indah S 3-4-5	Surabaya	KC67
68	Bank Mega	KH Wachid Hasyim 40/181	Jombang	KC68
69	Bank Mestika	Karet 32	Surabaya	KC69
70	Bank Metro Express	Bibis 21-23	Surabaya	KC70
71	Bank Muamalat Indonesia	Raya Darmo 81	Surabaya	KC71
72	Bank Niaga	Panglima Sudirman 59-61	Surabaya	KC72
73	Bank Niaga	Raya Darmo 26	Surabaya	KC73
74	Bank Niaga	Dharmahusada 142	Surabaya	KC74
75	Bank Niaga	Jemur Handayani 57	Surabaya	KC75
76	Bank NISP	Pemuda 104-106	Surabaya	KC76
77	Bank NISP	Ngagel Jaya Sel. 123	Surabaya	KC77
78	Bank Nusantara P.	Waspada 39A	Surabaya	KC78
79	Bank Panin	Coklat 16	Surabaya	KC79
80	Bank Permata	Tunjungan 52	Surabaya	KC80
81	Bank Permata	Karet 24-28	Surabaya	KC81
82	Bank Permata	Panglima Sudirman 54-58	Surabaya	KC82
83	Bank Persyarikatan Ind.	Diponegoro 171	Surabaya	KC83
84	Bank Pikko	Kertajaya 97A	Surabaya	KC84
85	Bank Prima Master	Kertopaten 39A	Surabaya	KC85
86	Bank Prima Master	Prof. Dr. Moestopo 119B	Surabaya	KC86
87	Bank Shinta	Diponegoro 64	Surabaya	KC87
88	Bank Swadesi	Tunjungan 32	Surabaya	KC88
89	Bank Swadesi	Coklat 20-22	Surabaya	KC89
90	Bank Syariah Mandiri	Raya Darmo 17	Surabaya	KC90
91	Bank Syariah Mandiri	Jokotole 26	Pamekasan	KC91
92	Bank BTPN	Indrapura 1 EFG	Surabaya	KC92
93	Bank Syariah Mega Indonesia	Waspada 5/Kav. C5-6 Pelza Semut Megah	Surabaya	KC93
94	Bank UIB	Raya Darmo 61	Surabaya	KC94
95	Bank Windu Kencana	Juwono 1	Surabaya	KC95
96	Bank Yudha Bakti	Ngagel Jaya Sel 111	Surabaya	KC96
97	Bank Yudha Bakti	Perkantoran Darmo Square, Raya Darmo 54-56	Surabaya	KC97



Nomor : 4084 /J03.4/PP/2004

7 Desember 2004

Lamp :

Hal : Izin melaksanakan penelitian

Yth. Bank – Bank Anggota Perbanas Wilayah Jawa Timur

Guna penulisan penelitian untuk Tesis peserta Program Magister Program Studi Magister Akuntansi angkatan tahun 2002/2003 Program Pascasarjana Universitas Airlangga,

Nama : Gunasti Hudiwinarsih

Nim : 090214812 - M

Judul : PENGARUH PENGALAMAN TERHADAP PROFESIONALISME DAN PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN TURN OVER INTENTIONS

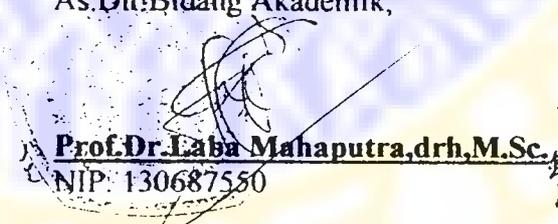
Pembimbing : Prof.Dr.Arsono Laksana,SE,Ak

Pembimbing I : Dr.Basuki,M.Com (Hons),Ak

Maka dengan ini kami mohon perkenan Saudara untuk memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitian di Instansi Saudara.

Demikian dan atas bantuan Saudara kami sampaikan terima kasih.

A.n. Direktur
As.Dir:Bidang Akademik,


Prof. Dr. Laba Mahaputra, drh, M.Sc.
NIP: 130687550

SKN.-PPS-UA-04



LAMPIRAN 3
HASIL JAWABAN RESPONDEN

RESP	DD01	DD02	DD03	DD04	DDK	KS05	KS06	KS07	KS08	KS	TK09	TK10	TK11	TK12	TK
1	4	4	4	2	3.50	3	2	3	3	2.75	3	4	4	3	3.50
2	3	4	3	3	3.25	4	2	4	3	3.25	5	2	5	4	4.00
3	4	4	4	1	3.25	3	2	2	4	2.75	4	2	4	4	3.50
4	3	5	4	3	3.75	2	2	2	5	2.75	5	4	4	2	3.75
5	4	5	4	4	4.25	4	4	3	4	3.75	4	4	5	5	4.50
6	3	5	4	4	4.00	3	4	4	3	3.50	2	2	4	2	2.50
7	4	5	5	3	4.25	4	3	3	3	3.25	3	4	5	5	4.25
8	3	4	3	2	3.00	3	4	3	4	3.50	4	4	4	4	4.00
9	4	4	4	2	3.50	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
10	3	4	4	2	3.25	4	4	4	4	4.00	5	4	4	5	4.50
11	4	4	4	3	3.75	3	3	3	4	3.25	4	2	4	4	3.50
12	3	4	4	2	3.25	4	2	3	4	3.25	4	4	2	4	3.50
13	4	4	4	2	3.50	3	4	3	4	3.50	4	4	4	4	4.00
14	3	4	4	3	3.50	4	3	2	4	3.25	4	4	4	4	4.00
15	3	4	4	4	3.75	4	2	3	5	3.50	4	4	4	4	4.00
16	4	4	4	3	3.75	3	2	3	4	3.00	4	3	4	4	3.75
17	3	4	3	2	3.00	4	2	3	4	3.25	4	3	4	5	4.00
18	3	4	4	2	3.25	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	4.00
19	4	3	4	3	3.50	4	3	2	5	3.50	4	2	3	3	3.00
20	3	3	4	1	2.75	3	3	3	4	3.25	5	5	5	5	5.00
21	3	4	4	2	3.25	3	4	3	4	3.50	4	2	4	4	3.50
22	4	5	3	4	4.00	4	5	2	5	4.00	5	5	5	5	5.00
23	4	4	4	3	3.75	4	4	4	4	4.00	4	5	5	5	4.75
24	4	4	5	3	4.00	3	2	3	3	2.75	4	2	4	4	3.50
25	2	4	3	2	2.75	4	4	4	5	4.25	5	4	4	5	4.50
26	4	5	3	5	4.25	4	5	3	5	4.25	5	5	5	5	5.00
27	3	4	4	2	3.25	4	4	3	5	4.00	4	2	4	4	3.50
28	4	5	4	5	4.50	4	4	3	4	3.75	5	5	2	5	4.25
29	3	4	4	2	3.25	3	4	4	4	3.75	4	2	4	2	3.00
30	2	4	3	2	2.75	4	2	3	5	3.50	4	4	4	4	4.00
31	3	2	4	2	2.75	4	2	4	4	3.50	4	4	4	4	4.00
32	4	4	4	3	3.75	5	4	4	5	4.50	4	4	4	4	4.00
33	3	4	4	2	3.25	3	2	3	4	3.00	4	3	4	4	3.75
34	4	4	3	4	3.75	5	4	4	5	4.50	5	5	5	5	5.00
35	4	4	4	2	3.50	4	2	3	4	3.25	4	2	4	4	3.50
36	3	4	3	2	3.00	3	2	3	4	3.00	4	3	4	4	3.75
37	4	4	4	2	3.50	5	5	4	5	4.75	5	4	4	4	4.25
38	2	4	3	2	2.75	5	3	3	5	4.00	5	5	4	4	4.50
39	4	4	3	3	3.50	4	4	3	4	3.75	4	3	5	5	4.25
40	4	5	4	3	4.00	4	3	3	4	3.50	3	3	4	4	3.50
41	3	4	4	2	3.25	5	4	3	5	4.25	5	4	5	5	4.75
42	3	2	2	1	2.00	3	3	3	4	3.25	4	4	4	3	3.75
43	3	5	2	2	3.00	4	4	3	5	4.00	5	4	4	5	4.50
44	4	5	4	5	4.50	4	4	3	4	3.75	4	3	4	4	3.75
45	4	4	3	3	3.50	2	3	2	3	2.50	4	3	4	4	3.75
46	3	4	4	2	3.25	4	3	3	4	3.50	5	5	4	4	4.50
47	5	5	5	5	5.00	5	5	4	5	4.75	5	5	5	5	5.00

RESP	PP13	PP14	PP15	PP16	PP17	PFT	AK18	AK19	AK20	AK21	AKP	PENG
1	3	3	3	2	3	2.90	4	4	4	3	3.75	1
2	3	4	4	3	4	3.60	4	4	4	4	4.00	7
3	2	3	3	4	4	3.20	3	4	2	4	3.25	1
4	4	4	4	3	4	3.80	4	4	4	3	3.75	5
5	1	1	3	2	1	1.50	4	4	5	4	4.25	9
6	2	2	3	2	2	2.20	4	4	4	5	4.25	1
7	5	3	4	3	3	3.50	5	5	5	5	5.00	14
8	2	2	3	3	2	2.40	2	4	4	4	3.50	1
9	2	2	3	4	2	2.50	4	4	4	4	4.00	7
10	2	2	3	3	2	2.40	4	4	4	4	4.00	7
11	2	2	4	3	4	3.00	4	4	4	4	4.00	4
12	4	4	2	2	2	2.80	4	4	4	4	4.00	1
13	2	2	3	2	2	2.20	4	4	4	2	3.50	1
14	4	3	3	3	4	3.40	4	4	4	4	4.00	7
15	3	2	2	4	2	2.60	3	4	4	4	3.75	4
16	4	4	3	3	4	3.60	4	4	4	4	4.00	7
17	5	4	3	3	3	3.60	4	4	4	3	3.75	4
18	3	4	2	3	3	3.00	4	2	4	4	3.50	4
19	1	3	2	2	3	2.20	3	4	4	4	3.75	1
20	3	1	2	2	5	2.60	5	4	4	4	4.25	5
21	2	3	3	4	3	3.00	4	4	4	4	4.00	2
22	2	3	3	4	3	3.00	5	5	5	5	5.00	15
23	2	2	4	3	4	3.00	4	4	4	4	4.00	12
24	3	2	3	4	2	2.80	4	4	4	4	4.00	2
25	1	2	3	2	2	2.00	4	5	5	5	4.75	8
26	2	2	3	4	4	3.00	4	5	5	5	4.75	15
27	4	4	3	4	4	3.80	4	4	5	5	4.50	10
28	2	1	3	3	2	2.20	3	4	4	5	3.25	5
29	2	4	2	4	2	2.80	4	4	4	4	4.00	1
30	2	2	4	3	2	2.60	4	4	4	4	4.00	2
31	2	2	3	4	4	3.00	4	4	4	4	4.00	2
32	2	2	4	3	3	2.80	3	3	3	4	3.25	8
33	4	2	3	3	2	2.80	4	4	4	4	4.00	1
34	2	1	4	4	2	2.60	5	4	4	4	4.25	14
35	4	4	3	2	2	3.00	4	4	4	4	4.00	2
36	4	2	3	3	2	2.80	4	4	4	4	4.00	1
37	4	3	4	4	4	3.80	4	4	5	5	4.50	14
38	2	4	3	3	4	3.20	4	5	5	5	4.75	11
39	3	4	4	3	2	3.20	4	4	4	4	4.00	9
40	2	2	3	3	4	2.80	3	5	5	5	4.50	8
41	2	1	3	4	4	2.80	4	5	4	4	4.25	11
42	1	1	4	3	3	2.40	3	2	3	4	3.00	1
43	2	1	3	3	3	2.40	5	4	4	4	4.25	8
44	3	4	4	2	2	3.00	4	2	2	4	3.00	7
45	2	3	2	3	2	2.40	3	4	3	3	3.25	1
46	2	4	4	4	4	3.60	4	4	4	4	4.00	10
47	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00	23

94	1	1	3	3	2	2.00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	5
93	4	3	4	4	3	3.60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	10
92	4	4	4	3	4	3.80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	9
91	4	4	4	4	2	3.40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	2
90	2	2	3	2	2	2.20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	2
89	2	2	4	2	2	2.40	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3.50	1
88	4	2	3	2	2	2.60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.25	3
87	4	2	5	2	2	3.20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.25	3
86	4	2	4	2	2	2.80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.25	5
85	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.25	1
84	4	4	3	3	3	3.40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.50	1
83	3	3	3	3	3	3.20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.25	1
82	4	3	4	3	4	3.80	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.50	2
81	3	4	3	3	4	3.40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3.50	4
80	2	2	3	3	4	3.20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.50	2
79	2	3	3	3	3	3.00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.75	1
78	3	3	4	4	4	3.60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	11
77	2	2	4	4	2	2.80	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4
76	2	3	4	4	3	3.20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	9
75	1	4	3	2	2	2.40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4.25	10
74	2	2	3	2	3	2.60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	10
73	4	4	5	4	4	3.80	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.50	11
72	4	4	4	4	2	3.20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.25	2
71	2	5	4	4	3	3.60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1
70	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	11
69	2	4	4	4	4	3.60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	12
68	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	8
67	2	4	3	3	4	3.20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	9
66	3	3	3	3	4	3.20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	6
65	2	2	3	2	2	2.20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.75	3
64	4	4	3	3	4	3.60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4
63	4	4	4	4	4	3.60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	9
62	4	2	3	2	2	2.60	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4.50	2
61	4	3	4	4	4	3.60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	9
60	3	1	3	3	2	2.20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	1
59	2	3	4	4	4	3.20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4
58	2	4	3	3	2	3.00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	2
57	3	3	3	3	4	3.20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.75	2
56	2	4	2	2	4	2.80	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.75	4
55	2	4	3	2	4	3.00	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.75	2
54	2	4	4	4	4	3.40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3.75	3
53	2	4	4	4	4	3.60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	10
52	3	3	4	3	4	3.40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	5
51	2	2	3	2	1	2.00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	9
49	4	4	5	5	5	4.40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	19
48	2	2	3	2	2	2.20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.25	6

RESP	KI01	KI02	KI03	KI04	KI05	KI06	KI07	KI	KK08	KK09	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK	KO15	KO16
1	4	4	4	4	4	4	4	4.00	3	2	4	3	4	4	3	3.17	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	3.86	3	3	4	3	4	4	4	3.50	3	4
3	4	3	4	3	4	4	4	3.71	4	2	4	4	4	4	4	3.67	2	2
4	4	3	4	4	4	4	4	4.00	3	5	5	5	5	3	5	4.67	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4	4.29	2	2	4	4	4	2	4	3.33	4	4
6	4	4	2	4	4	4	4	4.00	3	4	4	5	4	3	4	4.00	4	4
7	5	3	4	2	3	3	2	3.14	4	3	3	4	5	2	3	3.67	5	5
8	3	2	4	2	4	4	4	3.29	2	2	4	4	4	2	4	3.33	2	2
9	4	2	4	4	2	2	4	3.14	2	2	4	2	4	4	4	3.50	4	4
10	4	2	4	4	4	4	4	3.86	3	2	4	4	4	4	4	3.50	4	4
11	4	2	4	4	4	4	4	3.71	2	4	4	4	4	4	4	3.67	2	2
12	4	2	4	4	4	4	4	3.71	2	2	4	4	4	4	4	3.33	4	3
13	4	2	4	4	4	4	4	3.71	3	4	2	2	2	4	4	2.83	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4.00	3	4	4	4	4	4	4	3.83	4	4
15	4	3	4	4	4	4	3	3.71	3	2	4	4	4	4	4	3.50	4	4
16	4	3	4	3	4	4	4	3.71	2	4	4	4	4	4	4	3.67	4	4
17	4	3	4	4	4	4	4	3.86	3	2	4	3	3	4	4	3.17	4	4
18	3	3	4	3	4	3	4	3.43	3	4	4	4	4	4	4	3.83	2	2
19	3	3	4	4	5	4	4	3.86	2	4	4	4	3	3	4	3.50	2	2
20	4	4	4	3	4	4	4	4.00	2	4	4	4	4	4	3	3.50	4	4
21	4	3	4	4	4	4	4	3.86	3	2	4	2	4	4	4	3.17	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	3	4	4.00	4	4
23	4	3	4	3	3	3	4	3.43	2	4	2	3	4	4	4	3.00	4	4
24	4	3	4	3	4	3	4	3.57	3	4	3	4	4	4	4	3.67	4	4
25	4	2	4	3	4	4	4	3.57	3	4	5	2	3	4	4	3.50	4	4
26	5	1	5	4	5	4	3	3.86	4	5	5	5	5	1	5	4.83	5	5
27	4	4	5	4	4	4	4	4.14	3	3	5	3	4	4	4	3.67	4	4
28	4	3	4	4	4	4	4	3.86	3	4	4	4	4	4	4	3.83	4	4
29	2	2	4	2	2	4	2	2.57	2	2	2	2	4	4	2	2.33	3	4
30	4	2	4	3	4	2	4	3.29	4	4	4	4	2	2	4	3.67	4	4
31	4	2	4	3	3	4	4	3.43	2	2	4	2	2	4	4	2.67	2	2
32	4	4	4	4	4	4	4	4.00	3	4	4	4	4	4	4	3.83	3	2
33	4	2	4	3	3	4	4	3.43	3	4	4	4	4	4	4	3.83	2	3
34	4	4	5	5	5	4	5	4.57	3	2	5	4	5	3	5	4.00	4	4
35	4	2	4	4	4	4	2	3.43	2	4	4	4	4	4	4	3.67	4	3
36	4	2	4	3	3	4	4	3.43	3	4	4	4	4	4	4	3.83	4	3
37	4	3	4	4	4	4	5	4.00	4	2	4	3	4	4	2	3.17	4	3
38	4	2	4	4	3	4	4	3.71	4	2	4	2	4	2	2	3.00	4	4
39	3	1	4	2	3	3	4	2.86	3	4	4	3	3	4	3	3.33	3	4
40	4	3	4	4	4	4	5	4.00	2	3	3	3	3	4	4	3.00	5	4
41	4	5	4	4	5	5	5	4.57	4	4	5	4	5	3	5	4.50	3	4
42	3	2	2	2	2	4	4	2.71	4	3	4	3	3	3	3	3.33	2	2
43	4	3	3	4	4	4	4	3.71	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3
44	3	3	4	3	3	3	4	3.29	4	4	4	4	4	3	4	4.00	4	4
45	3	2	3	3	3	2	4	2.86	3	2	4	3	3	4	3	3.00	1	2
46	4	4	4	4	3	4	4	3.86	3	4	4	4	2	1	4	3.50	4	4
47	4	5	5	5	5	5	5	4.86	5	5	5	5	5	3	5	4.67	4	4

RESP	KO17	KO18	KO19	KO20	KO21	KO22	KO23	KO24	KO25	KO26	KO27	KO	KP28	KP29	KP30	KP31	KP
1	5	4	4	4	5	2	2	2	1	1	1	2.60	3	3	4	4	3.50
2	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3.40	4	2	3	4	3.25
3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2.40	3	3	4	3	3.25
4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	2	2	3.30	3	4	3	3	3.25
5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3.60	2	3	4	3	3.00
6	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2.80	5	4	4	4	4.25
7	3	5	4	3	4	3	4	4	5	2	3	4.00	3	3	4	4	3.50
8	4	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2.60	3	3	4	4	3.25
9	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3.40	3	4	3	3	3.25
10	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	3.40	2	3	4	3	3.00
11	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3.10	3	3	4	4	3.50
12	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2.90	4	3	4	5	4.00
13	3	4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2.90	5	3	4	4	4.00
14	4	5	3	4	4	2	2	4	2	4	4	3.50	2	3	4	3	3.00
15	3	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	3.20	3	3	4	4	3.50
16	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3.40	2	3	4	3	3.00
17	3	4	4	2	4	3	2	4	2	2	3	3.20	3	3	4	4	3.50
18	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3.10	3	3	4	4	3.50
19	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2.40	4	4	4	4	4.00
20	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3.30	3	3	4	3	3.25
21	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	4	3.00	4	4	3	4	3.75
22	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4.20	4	3	4	4	3.75
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	3	4	3	4	3.50
24	4	3	3	3	4	3	2	2	2	4	2	3.00	4	4	3	4	3.75
25	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3.50	3	3	3	3	3.00
26	3	5	4	2	5	3	5	5	5	1	4	4.30	2	4	4	3	3.25
27	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3.80	2	2	3	3	2.50
28	4	5	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3.30	2	3	4	4	3.25
29	4	4	4	2	4	2	2	3	2	3	2	2.90	4	3	4	4	3.75
30	3	4	4	3	4	3	2	2	1	4	2	3.00	4	4	3	4	3.75
31	5	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3.00	3	3	4	4	3.50
32	3	3	4	4	4	3	4	2	5	5	4	3.50	2	3	4	3	3.00
33	4	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	2.90	4	3	4	4	3.75
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	3	3	4	3.50
35	4	4	4	2	5	3	3	3	2	2	2	3.10	4	3	3	4	3.50
36	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2.90	4	4	4	4	4.00
37	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4.20	2	2	4	3	2.75
38	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.90	1	3	3	3	2.50
39	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3.70	3	2	2	4	2.75
40	3	5	3	3	5	3	3	4	2	3	2	3.60	2	4	3	3	3.00
41	4	5	4	1	4	4	3	4	5	5	2	3.90	1	3	3	2	2.25
42	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2.20	2	2	3	3	2.50
43	4	3	3	3	5	4	5	4	2	3	3	3.50	3	3	3	3	3.00
44	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	3.40	3	4	4	2	3.25
45	3	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2.20	4	5	4	4	4.25
46	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3.70	3	2	3	3	2.75
47	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4.40	4	4	3	4	3.75

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AK18	93	2	5	3,85	,658
AK19	93	2	5	4,04	,550
AK20	93	2	5	4,11	,561
AK21	93	2	5	4,05	,614
DD01	93	2	5	3,52	,636
DD02	93	2	5	4,05	,682
DD03	93	2	5	3,70	,749
DD04	93	1	5	2,67	1,036
KS05	93	2	5	3,71	,701
KS06	93	2	5	3,22	,870
KS07	93	2	5	3,10	,644
KS08	93	2	5	4,08	,679
PP13	93	1	5	2,76	1,036
PP14	93	1	5	2,91	1,070
PP15	93	2	5	3,35	,702
PP16	93	2	5	3,05	,771
PP17	93	1	5	3,03	,994
TK09	93	2	5	4,10	,708
TK10	93	2	5	3,42	,982
TK11	93	2	5	4,04	,641
TK12	93	2	5	4,00	,808
Valid N (listwise)	93				

Statistics

		DD01	DD02	DD03	DD04	KS05	KS06	KS07
N	Valid	93	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		KS08	TK09	TK10	TK11	TK12	PP13	PP14
N	Valid	93	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		PP15	PP16	PP17	AK18	AK19	AK20	AK21
N	Valid	93	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

DD01

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4,3	4,3	4,3
	3	40	43,0	43,0	47,3
	4	46	49,5	49,5	96,8
	5	3	3,2	3,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

DD02

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4,3	4,3	4,3
	3	7	7,5	7,5	11,8
	4	62	66,7	66,7	78,5
	5	20	21,5	21,5	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	7,5	7,5	7,5
3	23	24,7	24,7	32,3
4	54	58,1	58,1	90,3
5	9	9,7	9,7	100,0
Total	93	100,0	100,0	

DD04

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	9,7	9,7	9,7
2	38	40,9	40,9	50,5
3	26	28,0	28,0	78,5
4	15	16,1	16,1	94,6
5	5	5,4	5,4	100,0
Total	93	100,0	100,0	

KS05

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4,3	4,3	4,3
3	28	30,1	30,1	34,4
4	52	55,9	55,9	90,3
5	9	9,7	9,7	100,0
Total	93	100,0	100,0	

KS06

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	22	23,7	23,7	23,7
3	34	36,6	36,6	60,2
4	32	34,4	34,4	94,6
5	5	5,4	5,4	100,0
Total	93	100,0	100,0	

KS07

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	14	15,1	15,1	15,1
3	57	61,3	61,3	76,3
4	21	22,6	22,6	98,9
5	1	1,1	1,1	100,0
Total	93	100,0	100,0	

KS08

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	15	16,1	16,1	17,2
	4	53	57,0	57,0	74,2
	5	24	25,8	25,8	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

TK09

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4,3	4,3	4,3
	3	7	7,5	7,5	11,8
	4	58	62,4	62,4	74,2
	5	24	25,8	25,8	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

TK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	22	23,7	23,7	23,7
	3	21	22,6	22,6	46,2
	4	39	41,9	41,9	88,2
	5	11	11,8	11,8	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

TK11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5,4	5,4	5,4
	3	2	2,2	2,2	7,5
	4	70	75,3	75,3	82,8
	5	16	17,2	17,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

TK12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	7,5	7,5	7,5
	3	9	9,7	9,7	17,2
	4	54	58,1	58,1	75,3
	5	23	24,7	24,7	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

PP13

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,5	6,5	6,5
2	42	45,2	45,2	51,6
3	16	17,2	17,2	68,8
4	26	28,0	28,0	96,8
5	3	3,2	3,2	100,0
Total	93	100,0	100,0	

PP14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	9,7	9,7	9,7
2	28	30,1	30,1	39,8
3	20	21,5	21,5	61,3
4	34	36,6	36,6	97,8
5	2	2,2	2,2	100,0
Total	93	100,0	100,0	

PP15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	8,6	8,6	8,6
3	48	51,6	51,6	60,2
4	33	35,5	35,5	95,7
5	4	4,3	4,3	100,0
Total	93	100,0	100,0	

PP16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	24	25,8	25,8	25,8
3	41	44,1	44,1	69,9
4	27	29,0	29,0	98,9
5	1	1,1	1,1	100,0
Total	93	100,0	100,0	

PP17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,2	2,2	2,2
2	35	37,6	37,6	39,8
3	17	18,3	18,3	58,1
4	36	38,7	38,7	96,8
5	3	3,2	3,2	100,0
Total	93	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3,2	3,2	3,2
	3	19	20,4	20,4	23,7
	4	60	64,5	64,5	88,2
	5	11	11,8	11,8	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

AK19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3,2	3,2	3,2
	3	3	3,2	3,2	6,5
	4	74	79,6	79,6	86,0
	5	13	14,0	14,0	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

AK20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,2	2,2	2,2
	3	4	4,3	4,3	6,5
	4	69	74,2	74,2	80,6
	5	18	19,4	19,4	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

AK21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	12	12,9	12,9	14,0
	4	61	65,6	65,6	79,6
	5	19	20,4	20,4	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KI01	93	2	5	3,75	,654
KI02	93	1	5	2,83	,940
KI03	93	2	5	3,94	,604
KI04	93	2	5	3,49	,775
KI05	93	1	5	3,66	,773
KI06	93	2	5	3,62	,779
KI07	93	2	5	3,96	,765
Valid N (listwise)	93				

Frequencies

Statistics

		KI01	KI02	KI03	KI04	KI05	KI06	KI07
N	Valid	93	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

KI01

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5,4	5,4	5,4
	3	19	20,4	20,4	25,8
	4	63	67,7	67,7	93,5
	5	6	6,5	6,5	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

KI02

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5,4	5,4	5,4
	2	32	34,4	34,4	39,8
	3	33	35,5	35,5	75,3
	4	20	21,5	21,5	96,8
	5	3	3,2	3,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

KI03

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4,3	4,3	4,3
	3	8	8,6	8,6	12,9
	4	71	76,3	76,3	89,2
	5	10	10,8	10,8	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	12	12,9	12,9	12,9
3	27	29,0	29,0	41,9
4	50	53,8	53,8	95,7
5	4	4,3	4,3	100,0
Total	93	100,0	100,0	

K105

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,1	1,1	1,1
2	5	5,4	5,4	6,5
3	28	30,1	30,1	36,6
4	50	53,8	53,8	90,3
5	9	9,7	9,7	100,0
Total	93	100,0	100,0	

K106

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	12	12,9	12,9	12,9
3	16	17,2	17,2	30,1
4	60	64,5	64,5	94,6
5	5	5,4	5,4	100,0
Total	93	100,0	100,0	

K107

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	8,6	8,6	8,6
3	5	5,4	5,4	14,0
4	63	67,7	67,7	81,7
5	17	18,3	18,3	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Descriptives for KK

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK08	93	2	4	3.06	.656
KK09	93	2	5	3.29	.939
KK10	93	2	5	3.76	.758
KK11	93	2	5	3.45	.801
KK12	93	2	5	3.82	.706
KK13	93	1	4	3.26	.920
KK14	93	2	5	3.71	.716
Valid N (listwise)	93				

Frequencies

Statistics

		KK08	KK09	KK10	KK11	KK12
N	Valid	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		KK13	KK14
N	Valid	93	93
	Missing	0	0

Frequency Table

KK08

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	18.3	18.3	18.3
	3	53	57.0	57.0	75.3
	4	23	24.7	24.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

KK09

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	25	26.9	26.9	26.9
	3	22	23.7	23.7	50.5
	4	40	43.0	43.0	93.5
	5	6	6.5	6.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	8.6	8.6	8.6
	3	16	17.2	17.2	25.8
	4	59	63.4	63.4	89.2
	5	10	10.8	10.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

KK11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	12.9	12.9	12.9
	3	33	35.5	35.5	48.4
	4	42	45.2	45.2	93.5
	5	6	6.5	6.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

KK12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.5	6.5	6.5
	3	15	16.1	16.1	22.6
	4	62	66.7	66.7	89.2
	5	10	10.8	10.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

KK13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.2	3.2	3.2
	2	21	22.6	22.6	25.8
	3	18	19.4	19.4	45.2
	4	51	54.8	54.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

KK14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.5	6.5	6.5
	3	23	24.7	24.7	31.2
	4	56	60.2	60.2	91.4
	5	8	8.6	8.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Descriptives for KO

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO15	93	1	5	3.61	.885
KO16	93	2	5	3.54	.815
KO17	93	3	5	3.61	.532
KO18	93	2	5	3.78	.919
KO19	93	2	5	3.70	.506
KO20	93	1	5	2.96	.932
KO21	93	2	5	4.02	.551
KO22	93	2	5	3.27	.739
KO23	93	1	5	2.95	1.004
KO24	93	1	5	3.08	.981
KO25	93	1	5	2.91	1.060
KO26	93	1	5	3.04	.988
KO27	93	1	5	2.74	.908
Valid N (listwise)	93				

Frequencies

Statistics

		KO15	KO16	KO17	KO18	KO19	KO20
N	Valid	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0

Statistics

		KO21	KO22	KO23	KO24	KO25
N	Valid	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		KO26	KO27
N	Valid	93	93
	Missing	0	0

Frequency Table

KO15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	14	15.1	15.1	16.1
	3	13	14.0	14.0	30.1
	4	57	61.3	61.3	91.4
	5	8	8.6	8.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

KO16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	16.1	16.1	16.1
	3	17	18.3	18.3	34.4
	4	57	61.3	61.3	95.7
	5	4	4.3	4.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

KO17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	38	40.9	40.9	40.9
	4	53	57.0	57.0	97.8
	5	2	2.2	2.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

KO18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	14.0	14.0	14.0
	3	12	12.9	12.9	26.9
	4	50	53.8	53.8	80.6
	5	18	19.4	19.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

KO19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	27	29.0	29.0	30.1
	4	64	68.8	68.8	98.9
	5	1	1.1	1.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.4	5.4	5.4
2	25	26.9	26.9	32.3
3	34	36.6	36.6	68.8
4	27	29.0	29.0	97.8
5	2	2.2	2.2	100.0
Total	93	100.0	100.0	

KO21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.2	2.2	2.2
3	7	7.5	7.5	9.7
4	71	76.3	76.3	86.0
5	13	14.0	14.0	100.0
Total	93	100.0	100.0	

KO22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	14	15.1	15.1	15.1
3	42	45.2	45.2	60.2
4	35	37.6	37.6	97.8
5	2	2.2	2.2	100.0
Total	93	100.0	100.0	

KO23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.2	2.2	2.2
2	38	40.9	40.9	43.0
3	21	22.6	22.6	65.6
4	27	29.0	29.0	94.6
5	5	5.4	5.4	100.0
Total	93	100.0	100.0	

KO24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.2	2.2	2.2
2	31	33.3	33.3	35.5
3	22	23.7	23.7	59.1
4	34	36.6	36.6	95.7
5	4	4.3	4.3	100.0
Total	93	100.0	100.0	

KO25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.2	3.2	3.2
	2	40	43.0	43.0	46.2
	3	19	20.4	20.4	66.7
	4	24	25.8	25.8	92.5
	5	7	7.5	7.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

KO26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.2	3.2	3.2
	2	30	32.3	32.3	35.5
	3	24	25.8	25.8	61.3
	4	32	34.4	34.4	95.7
	5	4	4.3	4.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

KO27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.3	4.3	4.3
	2	40	43.0	43.0	47.3
	3	26	28.0	28.0	75.3
	4	22	23.7	23.7	98.9
	5	1	1.1	1.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Descriptives for KP

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KP28	93	1	5	3.00	.897
KP29	93	1	5	3.16	.727
KP30	93	2	4	3.55	.562
KP31	93	2	5	3.52	.583
Valid N (listwise)	93				

Frequencies

Statistics

		KP28	KP29	KP30	KP31
N	Valid	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

KP28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.3	4.3	4.3
	2	23	24.7	24.7	29.0
	3	37	39.8	39.8	68.8
	4	27	29.0	29.0	97.8
	5	2	2.2	2.2	100.0
Total		93	100.0	100.0	

KP29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	13	14.0	14.0	15.1
	3	51	54.8	54.8	69.9
	4	26	28.0	28.0	97.8
	5	2	2.2	2.2	100.0
Total		93	100.0	100.0	

KP30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.2	3.2	3.2
	3	36	38.7	38.7	41.9
	4	54	58.1	58.1	100.0
Total		93	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.2	3.2	3.2
	3	40	43.0	43.0	46.2
	4	49	52.7	52.7	98.9
	5	1	1.1	1.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Masa Kerja	Pelatihan/Seminar
1 – 2 tahun	Internal Kontrol Perusahaan dan Jasa Perbankan, Teknik Operasional Banking, Professional Banking Course, Perkreditan Bank, Seven Habit, Training Audit Intern Bank, Ethos Kerja, Computer, Bahasa Inggris, Inhouse Know How Your Customer Principle, Introduction to International Banking, Akuntansi Perbankan, System on line
3 – 4 tahun	Teknik Operasional Bank, Leadership & Motivation Workshop, International Banking, Basic Audit, Internal Auditor & Audit Manajemen, Menilai Kinerja SKAI , Analisis Kredit, Strategi Komunikasi, Pemecahan Masalah Secara Sistemik, Teknik Presentasi, Pengembangan Ketrampilan Supervisor, Analisis Rasio, Akuntansi untuk Eksekutif.
5 – 6 tahun	Diklat Pengawasan Keuangan Negara/BPKP, Audit course, Service Excellent, Perpajakan, Interviewing Skill, Operation Productivity & Service Improvement, Seminar Audit, Seminar Lokal L/C, Seminar SPFAIB, Seminar Fraud & Management Control, Seminar Risk Based Audit, Seminar Hukum Perkreditan & Litigasi
>7 tahun	Manajemen Perkreditan, Operasional Perbankan, Pemasaran Handal, Audit Perbankan, Audit Intern IBI Jakarta, Workshop EDP Audit, Audit Risk & Fraud Auditing, Workshop Manajemen Resiko, Service Excellent, Pendidikan Asisten Verifikator, Qualified Internal Auditor tingkat II, Seminar Teknologi Audit, Land & Building Valuation, Seven Habit, Seminar PAPI, Pelatihan Satuan Kerja Manajemen dan Resiko, Basic Commercial Marketing Course, Fundamental Leadership Program, Treasury & Export Import, Coaching The Winner.

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS

RINGKASAN HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Dedikasi (DD)	1	0,760	0,000	Signifikan
	2	0,549	0,000	Signifikan
	3	0,619	0,000	Signifikan
	4	0,811	0,000	Signifikan
Kewajiban Sosial (KS)	5	0,753	0,000	Signifikan
	6	0,747	0,000	Signifikan
	7	0,604	0,000	Signifikan
	8	0,622	0,000	Signifikan
Tuntutan Kemandirian (TK)	9	0,665	0,000	Signifikan
	10	0,792	0,000	Signifikan
	11	0,530	0,000	Signifikan
	12	0,720	0,000	Signifikan
Peraturan Profesional (PP)	13	0,647	0,000	Signifikan
	14	0,724	0,000	Signifikan
	15	0,561	0,000	Signifikan
	16	0,554	0,000	Signifikan
	17	0,697	0,000	Signifikan
Afiliasi Komunitas (AK)	18	0,647	0,000	Signifikan
	19	0,764	0,000	Signifikan
	20	0,768	0,000	Signifikan
	21	0,734	0,000	Signifikan
Kinerja Individu (KI)	1	0,569	0,000	Signifikan
	2	0,703	0,000	Signifikan
	3	0,499	0,000	Signifikan
	4	0,782	0,000	Signifikan
	5	0,719	0,000	Signifikan
	6	0,717	0,000	Signifikan
	7	0,500	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (KK)	8	0,239	0,021	Signifikan
	9	0,585	0,000	Signifikan
	10	0,662	0,000	Signifikan
	11	0,718	0,000	Signifikan
	12	0,581	0,000	Signifikan
	13	0,169	0,106	Tidak Signifikan
	14	0,678	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi (KO)	15	0,456	0,000	Signifikan
	16	0,443	0,000	Signifikan
	17	0,156	0,134	Tidak Signifikan
	18	0,562	0,000	Signifikan
	19	0,055	0,599	Tidak signifikan
	20	0,108	0,303	Tidak Signifikan
	21	0,353	0,001	Signifikan
	22	0,487	0,000	Signifikan

	23	0,666	0,000	Signifikan
	24	0,704	0,000	Signifikan
	25	0,616	0,000	Signifikan
	26	0,389	0,000	Signifikan
	27	0,680	0,000	Signifikan
<i>Turnover</i>	28	0,834	0,000	Signifikan
<i>Intentions</i>	29	0,698	0,000	Signifikan
(Keinginan	30	0,547	0,000	Signifikan
Pindah / KP)	31	0,686	0,000	Signifikan

Correlations

		DD01	DD02	DD03	DD04	TOTDD
DD01	Pearson Correlation	1	,211*	,353**	,578**	,760**
	Sig. (2-tailed)	.	,042	,001	,000	,000
	N	93	93	93	93	93
DD02	Pearson Correlation	,211*	1	,160	,241*	,549**
	Sig. (2-tailed)	,042	.	,126	,020	,000
	N	93	93	93	93	93
DD03	Pearson Correlation	,353**	,160	1	,248*	,619**
	Sig. (2-tailed)	,001	,126	.	,017	,000
	N	93	93	93	93	93
DD04	Pearson Correlation	,578**	,241*	,248*	1	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,017	.	,000
	N	93	93	93	93	93
TOTDD	Pearson Correlation	,760**	,549**	,619**	,811**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	93	93	93	93	93

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		KS05	KS06	KS07	KS08	TOTKS
KS05	Pearson Correlation	1	,389**	,328**	,366**	,753**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,001	,000	,000
	N	93	93	93	93	93
KS06	Pearson Correlation	,389**	1	,273**	,248*	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,008	,017	,000
	N	93	93	93	93	93
KS07	Pearson Correlation	,328**	,273**	1	,132	,604**
	Sig. (2-tailed)	,001	,008	.	,206	,000
	N	93	93	93	93	93
KS08	Pearson Correlation	,366**	,248*	,132	1	,622**
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,206	.	,000
	N	93	93	93	93	93
TOTKS	Pearson Correlation	,753**	,747**	,604**	,622**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		TK09	TK10	TK11	TK12	TOTTK
TK09	Pearson Correlation	1	,363**	,158	,342**	,665**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,130	,001	,000
	N	93	93	93	93	93
TK10	Pearson Correlation	,363**	1	,247*	,398**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,017	,000	,000
	N	93	93	93	93	93
TK11	Pearson Correlation	,158	,247*	1	,189	,530**
	Sig. (2-tailed)	,130	,017	.	,070	,000
	N	93	93	93	93	93
TK12	Pearson Correlation	,342**	,398**	,189	1	,720**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,070	.	,000
	N	93	93	93	93	93
TOTTK	Pearson Correlation	,665**	,792**	,530**	,720**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		AK18	AK19	AK20	AK21	TOTAK
AK18	Pearson Correlation	1	,288**	,250*	,262*	,647**
	Sig. (2-tailed)		,005	,015	,011	,000
	N	93	93	93	93	93
AK19	Pearson Correlation	,288**	1	,584**	,411**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,005		,000	,000	,000
	N	93	93	93	93	93
AK20	Pearson Correlation	,250*	,584**	1	,456**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000		,000	,000
	N	93	93	93	93	93
AK21	Pearson Correlation	,262*	,411**	,456**	1	,734**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000		,000
	N	93	93	93	93	93
TOTAK	Pearson Correlation	,647**	,764**	,768**	,734**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	93	93	93	93	93

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		KI01	KI02	KI03	KI04	KI05	KI06	KI07	TOTKI
KI01	Pearson Correlation	1	,107	,427**	,330**	,346**	,328**	,218*	,569**
	Sig. (2-tailed)		,308	,000	,001	,001	,001	,036	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
KI02	Pearson Correlation	,107	1	,172	,506**	,426**	,505**	,247*	,703**
	Sig. (2-tailed)	,308		,100	,000	,000	,000	,017	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
KI03	Pearson Correlation	,427**	,172	1	,347**	,417**	,109	-,006	,499**
	Sig. (2-tailed)	,000	,100		,001	,000	,296	,954	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
KI04	Pearson Correlation	,330**	,506**	,347**	1	,596**	,420**	,293**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001		,000	,000	,004	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
KI05	Pearson Correlation	,346**	,426**	,417**	,596**	1	,396**	,067	,719**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,526	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
KI06	Pearson Correlation	,328**	,505**	,109	,420**	,396**	1	,392**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,296	,000	,000		,000	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
KI07	Pearson Correlation	,218*	,247*	-,006	,293**	,067	,392**	1	,500**
	Sig. (2-tailed)	,036	,017	,954	,004	,526	,000		,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
TOTKI	Pearson Correlation	,569**	,703**	,499**	,782**	,719**	,717**	,500**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		KK08	KK09	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	TOTKK
KK08	Pearson Correlation	1	.110	.162	.130	.026	-.352**	-.006	.239*
	Sig. (2-tailed)		.292	.120	.214	.807	.001	.955	.021
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
KK09	Pearson Correlation	.110	1	.205*	.329**	.146	-.100	.304**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.292		.049	.001	.161	.339	.003	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
KK10	Pearson Correlation	.162	.205*	1	.357**	.243*	.026	.473**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.120	.049		.000	.019	.803	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
KK11	Pearson Correlation	.130	.329**	.357**	1	.474**	-.116	.477**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.214	.001	.000		.000	.270	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
KK12	Pearson Correlation	.026	.146	.243*	.474**	1	-.010	.324**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.807	.161	.019	.000		.922	.002	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
KK13	Pearson Correlation	-.352**	-.100	.026	-.116	-.010	1	-.050	.169
	Sig. (2-tailed)	.001	.339	.803	.270	.922		.634	.106
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
KK14	Pearson Correlation	-.006	.304**	.473**	.477**	.324**	-.050	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.955	.003	.000	.000	.002	.634		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
TOTKK	Pearson Correlation	.239*	.585**	.662**	.718**	.581**	.169	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.000	.000	.106	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		KO15	KO16	KO17	KO18	KO19
KO15	Pearson Correlation	1	.698**	-.160	.738**	-.020
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.125	.000	.846
	N	93	93	93	93	93
KO16	Pearson Correlation	.698**	1	-.041	.693**	-.025
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.695	.000	.812
	N	93	93	93	93	93
KO17	Pearson Correlation	-.160	-.041	1	.028	.128
	Sig. (2-tailed)	.125	.695	.	.790	.223
	N	93	93	93	93	93
KO18	Pearson Correlation	.738**	.693**	.028	1	.116
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.790	.	.267
	N	93	93	93	93	93
KO19	Pearson Correlation	-.020	-.025	.128	.116	1
	Sig. (2-tailed)	.846	.812	.223	.267	.
	N	93	93	93	93	93
KO20	Pearson Correlation	-.363**	-.399**	-.056	-.354**	-.143
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.595	.001	.171
	N	93	93	93	93	93
KO21	Pearson Correlation	.173	.216*	.140	.202	.062
	Sig. (2-tailed)	.097	.038	.181	.052	.552
	N	93	93	93	93	93
KO22	Pearson Correlation	-.088	.010	.074	.038	.044
	Sig. (2-tailed)	.399	.924	.481	.717	.673
	N	93	93	93	93	93
KO23	Pearson Correlation	.184	.182	.042	.223*	-.054
	Sig. (2-tailed)	.077	.081	.689	.032	.610
	N	93	93	93	93	93
KO24	Pearson Correlation	.147	.085	.140	.223*	-.085
	Sig. (2-tailed)	.161	.419	.182	.032	.417
	N	93	93	93	93	93
KO25	Pearson Correlation	.103	.004	.017	.148	.012
	Sig. (2-tailed)	.325	.971	.868	.156	.909
	N	93	93	93	93	93
KO26	Pearson Correlation	-.006	.052	.073	.082	-.039
	Sig. (2-tailed)	.957	.621	.485	.434	.710
	N	93	93	93	93	93
KO27	Pearson Correlation	.158	.145	-.007	.154	-.147
	Sig. (2-tailed)	.129	.164	.950	.140	.159
	N	93	93	93	93	93
TOTKO	Pearson Correlation	.456**	.443**	.156	.562**	.055
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.134	.000	.599
	N	93	93	93	93	93

Correlations

		KO20	KO21	KO22	KO23	KO24
KO15	Pearson Correlation	-.363**	.173	-.088	.184	.147
	Sig. (2-tailed)	.000	.097	.399	.077	.161
	N	93	93	93	93	93
KO16	Pearson Correlation	-.399**	.216*	.010	.182	.085
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.924	.081	.419
	N	93	93	93	93	93
KO17	Pearson Correlation	-.056	.140	.074	.042	.140
	Sig. (2-tailed)	.595	.181	.481	.689	.182
	N	93	93	93	93	93
KO18	Pearson Correlation	-.354**	.202	.038	.223*	.223*
	Sig. (2-tailed)	.001	.052	.717	.032	.032
	N	93	93	93	93	93
KO19	Pearson Correlation	-.143	.062	.044	-.054	-.085
	Sig. (2-tailed)	.171	.552	.673	.610	.417
	N	93	93	93	93	93
KO20	Pearson Correlation	1	-.062	.159	.102	.134
	Sig. (2-tailed)		.557	.128	.330	.199
	N	93	93	93	93	93
KO21	Pearson Correlation	-.062	1	.252*	.140	.158
	Sig. (2-tailed)	.557		.015	.182	.131
	N	93	93	93	93	93
KO22	Pearson Correlation	.159	.252*	1	.400**	.377**
	Sig. (2-tailed)	.128	.015		.000	.000
	N	93	93	93	93	93
KO23	Pearson Correlation	.102	.140	.400**	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.330	.182	.000		.000
	N	93	93	93	93	93
KO24	Pearson Correlation	.134	.158	.377**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.199	.131	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93
KO25	Pearson Correlation	.183	.040	.252*	.363**	.404**
	Sig. (2-tailed)	.078	.701	.015	.000	.000
	N	93	93	93	93	93
KO26	Pearson Correlation	.002	.078	.192	-.041	.154
	Sig. (2-tailed)	.985	.457	.065	.693	.141
	N	93	93	93	93	93
KO27	Pearson Correlation	.192	.076	.202	.497**	.523**
	Sig. (2-tailed)	.065	.467	.053	.000	.000
	N	93	93	93	93	93
TOTKO	Pearson Correlation	.108	.353**	.487**	.666**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.303	.001	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93

Correlations

KO15	Pearson Correlation	.103	-.006	.158	.456**
	Sig. (2-tailed)	.325	.957	.129	.000
	N	93	93	93	93
KO16	Pearson Correlation	.004	.052	.145	.443**
	Sig. (2-tailed)	.971	.621	.164	.000
	N	93	93	93	93
KO17	Pearson Correlation	.017	.073	-.007	.156
	Sig. (2-tailed)	.868	.485	.950	.134
	N	93	93	93	93
KO18	Pearson Correlation	.148	.082	.154	.562**
	Sig. (2-tailed)	.156	.434	.140	.000
	N	93	93	93	93
KO19	Pearson Correlation	.012	-.039	-.147	.055
	Sig. (2-tailed)	.909	.710	.159	.599
	N	93	93	93	93
KO20	Pearson Correlation	.183	.002	.192	.108
	Sig. (2-tailed)	.078	.985	.065	.303
	N	93	93	93	93
KO21	Pearson Correlation	.040	.078	.076	.353**
	Sig. (2-tailed)	.701	.457	.467	.001
	N	93	93	93	93
KO22	Pearson Correlation	.252*	.192	.202	.487**
	Sig. (2-tailed)	.015	.065	.053	.000
	N	93	93	93	93
KO23	Pearson Correlation	.363**	-.041	.497**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.693	.000	.000
	N	93	93	93	93
KO24	Pearson Correlation	.404**	.154	.523**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.141	.000	.000
	N	93	93	93	93
KO25	Pearson Correlation	1	.242*	.474**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.	.019	.000	.000
	N	93	93	93	93
KO26	Pearson Correlation	.242*	1	.328**	.389**
	Sig. (2-tailed)	.019	.	.001	.000
	N	93	93	93	93
KO27	Pearson Correlation	.474**	.328**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.	.000
	N	93	93	93	93
TOTKO	Pearson Correlation	.616**	.389**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		KP28	KP29	KP30	KP31	TOTKP
KP28	Pearson Correlation	1	.450**	.173	.541**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000	.098	.000	.000
	N	93	93	93	93	93
KP29	Pearson Correlation	.450**	1	.260*	.161	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000		.012	.124	.000
	N	93	93	93	93	93
KP30	Pearson Correlation	.173	.260*	1	.288**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.098	.012		.005	.000
	N	93	93	93	93	93
KP31	Pearson Correlation	.541**	.161	.288**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.124	.005		.000
	N	93	93	93	93	93
TOTKP	Pearson Correlation	.834**	.698**	.547**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



LAMPIRAN 5
HASIL UJI RELIABILITAS

RINGKASAN HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Pertanyaan	Jumlah item	Alpha
Dedikasi	1	4 item	0,6189
	2		
	3		
	4		
Kewajiban Sosial (KS)	5	4 item	0,6176
	6		
	7		
	8		
Tingkat Kemandirian (TK)	9	4 item	0,6170
	10		
	11		
	12		
Peraturan Profesional (PP)	13	5 item	0,6371
	14		
	15		
	16		
	17		
Afiliasi Komunitas (AK)	18	4 item	0,6957
	19		
	20		
	21		
Kinerja Individu (KI)	1	7 item	0,7653
	2		
	3		
	4		
	5		
	6		
	7		
Kepuasan Kerja (KK)	8	6 item	0,6691
	9		
	10		
	11		
	12		
Komitmen Organisasi (KO)	13	10 item	0,7503
	14		
	15		
	16		
	17		
	18		
	19		
	20		
	21		
	22		
23			
24			
25			
26			
27			

<i>Turnover Intentions</i> (Keinginan Pindah /KI)	28	4 item	0,6452
	29		
	30		
	31		



Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	DD01	3,5161	,6361	93,0
2.	DD02	4,0538	,6815	93,0
3.	DD03	3,6989	,7487	93,0
4.	DD04	2,6667	1,0356	93,0

Correlation Matrix

	DD01	DD02	DD03	DD04
DD01	1,0000			
DD02	,2111	1,0000		
DD03	,3527	,1599	1,0000	
DD04	,5775	,2413	,2477	1,0000

N of Cases = 93,0

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,6189 Standardized item alpha = ,6297

Reliability

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KS05	3,7097	,7006	93,0
2.	KS06	3,2151	,8704	93,0
3.	KS07	3,0968	,6438	93,0
4.	KS08	4,0753	,6795	93,0

Correlation Matrix

	KS05	KS06	KS07	KS08
KS05	1,0000			
KS06	,3887	1,0000		
KS07	,3280	,2728	1,0000	
KS08	,3661	,2480	,1323	1,0000

N of Cases = 93,0

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,6176 Standardized item alpha = ,6195

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	TK09	4,0968	,7081	93,0
2.	TK10	3,4194	,9816	93,0
3.	TK11	4,0430	,6412	93,0
4.	TK12	4,0000	,8076	93,0

Correlation Matrix

	TK09	TK10	TK11	TK12
TK09	1,0000			
TK10	,3632	1,0000		
TK11	,1583	,2473	1,0000	
TK12	,3421	,3976	,1889	1,0000

N of Cases = 93,0

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,6170 Standardized item alpha = ,6121

Reliability

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PP13	2,7634	1,0363	93,0
2.	PP14	2,9140	1,0699	93,0
3.	PP15	3,3548	,7016	93,0
4.	PP16	3,0538	,7713	93,0
5.	PP17	3,0323	,9940	93,0

Correlation Matrix

	PP13	PP14	PP15	PP16	PP17
PP13	1,0000				
PP14	,3834	1,0000			
PP15	,2961	,1859	1,0000		
PP16	,0977	,1769	,3058	1,0000	
PP17	,1889	,4115	,2172	,3663	1,0000

N of Cases = 93,0

Reliability Coefficients 5 items

alpha = ,6371 Standardized item alpha = ,6406

Reliability

***** Method (Cronbach's variance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	AK18	3,8495	,6585	93,0
2.	AK19	4,0430	,5500	93,0
3.	AK20	4,1075	,5607	93,0
4.	AK21	4,0538	,6144	93,0

Correlation Matrix

	AK18	AK19	AK20	AK21
AK18	1,0000			
AK19	,2882	1,0000		
AK20	,2504	,5840	1,0000	
AK21	,2620	,4112	,4563	1,0000

N of Cases = 93,0

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,8957 Standardized item alpha = ,7062

Reliability

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KI01	3,7527	,6537	93,0
2.	KI02	2,8280	,9397	93,0
3.	KI03	3,9355	,6044	93,0
4.	KI04	3,4946	,7749	93,0
5.	KI05	3,6559	,7731	93,0
6.	KI06	3,6237	,7790	93,0
7.	KI07	3,9570	,7649	93,0

Correlation Matrix

	KI01	KI02	KI03	KI04	KI05
KI01	1,0000				
KI02	,1069	1,0000			
KI03	,4268	,1716	1,0000		
KI04	,3299	,5062	,3473	1,0000	
KI05	,3460	,4263	,4172	,5956	1,0000
KI06	,3275	,5045	,1095	,4198	,3963
KI07	,2176	,2467	-,0061	,2930	,0666

	KI06	KI07
KI06	1,0000	
KI07	,3921	1,0000

N of Cases = 93,0

Reliability Coefficients 7 items

Alpha = ,7653 Standardized item alpha = ,7640

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KK08	3.0645	.6562	93.0
2.	KK09	3.2903	.9392	93.0
3.	KK10	3.7634	.7575	93.0
4.	KK11	3.4516	.8010	93.0
5.	KK12	3.8172	.7063	93.0
6.	KK14	3.7097	.7160	93.0

Correlation Matrix

	KK08	KK09	KK10	KK11	KK12
KK08	1.0000				
KK09	.1104	1.0000			
KK10	.1622	.2045	1.0000		
KK11	.1301	.3295	.3571	1.0000	
KK12	.0257	.1464	.2434	.4741	1.0000
KK14	-.0060	.3045	.4732	.4775	.3238

	KK14
KK14	1.0000

N of Cases = 93.0

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = .6691 Standardized item alpha = .6672

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	K015	3.6129	.8850	93.0
2.	K016	3.5376	.8151	93.0
3.	K018	3.7849	.9190	93.0
4.	K021	4.0215	.5513	93.0
5.	K022	3.2688	.7393	93.0
6.	K023	2.9462	1.0040	93.0
7.	K024	3.0753	.9806	93.0
8.	K025	2.9140	1.0597	93.0
9.	K026	3.0430	.9881	93.0
10.	K027	2.7419	.9077	93.0

Correlation Matrix

	K015	K016	K018	K021	K022
K015	1.0000				
K016	.6985	1.0000			
K018	.7385	.6930	1.0000		
K021	.1732	.2159	.2023	1.0000	
K022	-.0884	.0101	.0380	.2524	1.0000
K023	.1843	.1818	.2230	.1396	.4005
K024	.1466	.0848	.2232	.1578	.3766
K025	.1032	.0038	.1482	.0404	.2518
K026	-.0056	.0520	.0821	.0761	.1923
K027	.1584	.1455	.1543	.0764	.2017

	K023	K024	K025	K026	K027
K023	1.0000				
K024	.6003	1.0000			
K025	.3634	.4038	1.0000		
K026	-.0415	.1537	.2423	1.0000	
K027	.4975	.5227	.4739	.3276	1.0000

N of Cases = 93.0

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients 10 items

Alpha = .7503 Standardized item alpha = .7475



Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KP28	3.0000	.8969	93.0
2.	KP29	3.1613	.7267	93.0
3.	KP30	3.5484	.5618	93.0
4.	KP31	3.5161	.5826	93.0

Correlation Matrix

	KP28	KP29	KP30	KP31
KP28	1.0000			
KP29	.4503	1.0000		
KP30	.1704	.0103	1.0000	
KP31	.3409	.1637	.2682	1.0000

N of Cases = 93.0

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = .6452 Standardized item alpha = .6448



LAMPIRAN 6
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Independent Variable (Profesionalisme)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
DDK	,943	1,061
KS	,830	1,205
TK	,777	1,287
PPT	,949	1,054
AKP	,757	1,321

Tidak terjadi multikolinieritas karena VIF masing-masing dimensi Profesionalisme < 10

Uji Heteroskedastisitas for KI

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	AKP, PPT, DDK, KS, TK ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RESKI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.176 ^a	.031	-.025	.2382066

a. Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.158	5	.032	.556	.733 ^a
	Residual	4.937	87	.057		
	Total	5.094	92			

a. Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK

b. Dependent Variable: RESKI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.528	.302		1.751	.083
	DDK	2.057E-02	.047	.047	.434	.665
	KS	2.736E-02	.055	.058	.499	.619
	TK	-7.234E-02	.052	-.167	-1.393	.167
	PPT	-3.089E-02	.043	-.078	-.717	.475
	AKP	6.686E-03	.065	.012	.103	.918

Coefficients

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	DDK	.019	.047	.046
	KS	.021	.053	.053
	TK	-.139	-.148	-.147
	PPT	-.080	-.077	-.076
	AKP	-.041	.011	.011

a. Dependent Variable: RESKI

Uji Heteroskedastisitas for KK

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	AKP, PPT, DDK, KS, TK ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RESKK

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.154 ^a	.024	-.032	.2619873

a. Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.146	5	.029	.425	.830 ^a
	Residual	5.971	87	.069		
	Total	6.117	92			

a. Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK

b. Dependent Variable: RESKK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.299	.332		.902	.369
	DDK	-3.398E-02	.052	-.071	-.653	.516
	KS	3.867E-02	.060	.075	.641	.523
	TK	-1.018E-03	.057	-.002	-.018	.986
	PPT	-4.061E-02	.047	-.093	-.857	.394
	AKP	2.837E-02	.071	.048	.397	.693

Coefficients

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	DDK	-.069	-.070	-.069
	KS	.089	.069	.068
	TK	.028	-.002	-.002
	PPT	-.105	-.092	-.091
	AKP	.051	.043	.042

a. Dependent Variable: RESKK

Uji Heteroskedastisitas for KO

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	AKP, PPT, DDK, KS, TK ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RESKO

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.268	.226	.1174338

a. Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.440	5	.088	6.378	.000 ^a
	Residual	1.200	87	.014		
	Total	1.640	92			

a. Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK

b. Dependent Variable: RESKO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.550	.149		-3.698	.000
	DDK	5.602E-02	.023	.227	2.400	.019
	KS	4.015E-02	.027	.150	1.486	.141
	TK	1.032E-02	.026	.042	.403	.618
	PPT	8.828E-02	.021	.391	4.157	.000
	AKP	5.643E-03	.032	.019	.176	.861

Coefficients

Model	Correlations		
	Zero-order	Partial	Part
1			
(Constant)			
DDK	.314	.249	.220
KS	.164	.157	.136
TK	.146	.043	.037
PPT	.417	.407	.381
AKP	.164	.019	.016

a. Dependent Variable: RESKO

Uji Heteroskedastisitas for KP

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	AKP, PPT, DDK, KS, TK		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: RESKP

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.315 ^a	.099	.048	.2543791

- a. Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.621	5	.124	1.920	.099 ^a
	Residual	5.630	87	.065		
	Total	6.251	92			

- a. Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK
b. Dependent Variable: RESKP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.424	.322		-1.316	.192
	DDK	4.957E-02	.051	.103	.981	.330
	KS	.110	.059	.210	1.877	.064
	TK	-4.386E-02	.055	-.091	-.791	.431
	PPT	8.508E-02	.046	.193	1.849	.068
	AKP	3.385E-02	.069	.057	.488	.627

Coefficients

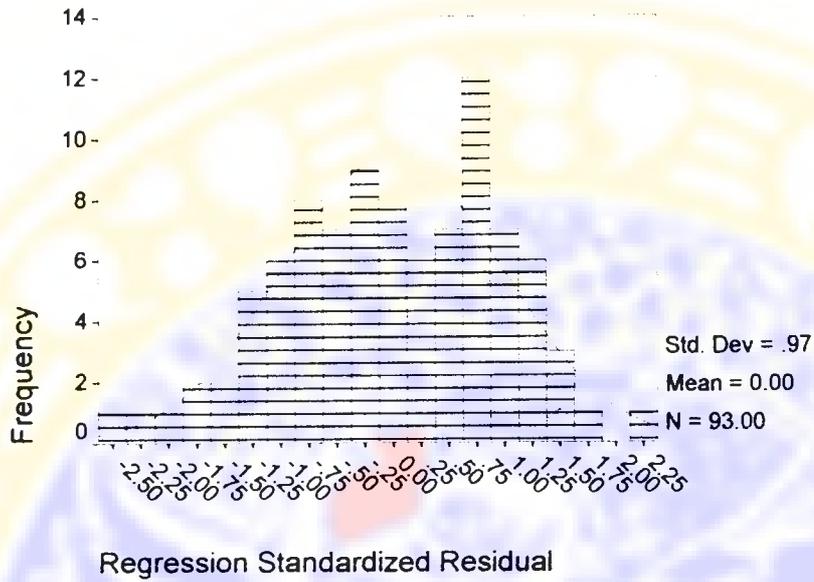
Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	DDK	.153	.105	.100
	KS	.196	.197	.191
	TK	.023	-.084	-.080
	PPT	.194	.194	.188
	AKP	.125	.052	.050

a. Dependent Variable: RESKP

Charts

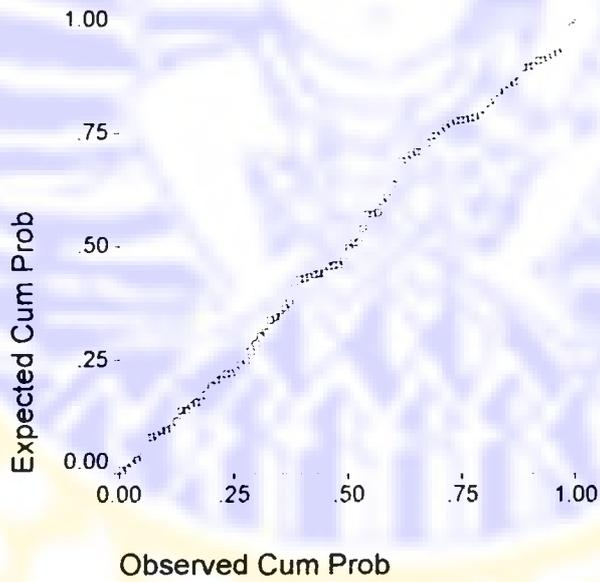
Histogram

Dependent Variable: KI



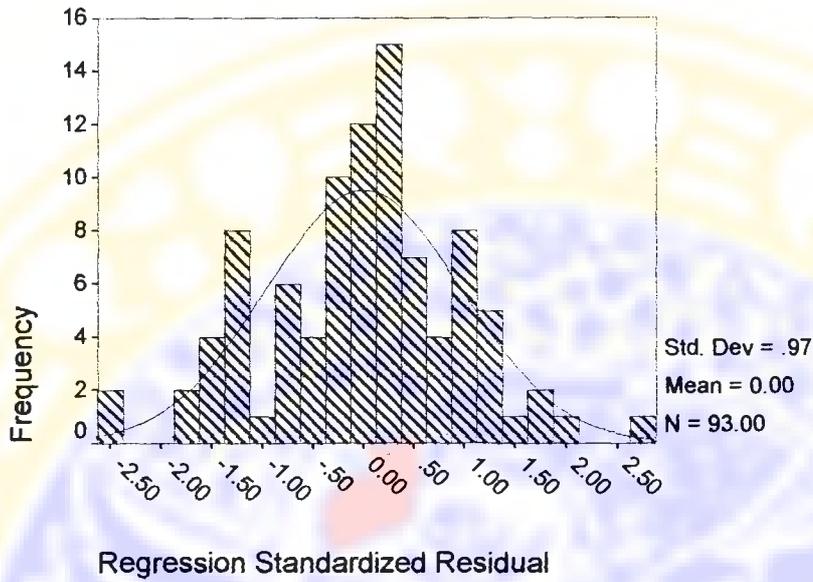
Normal P-P Plot of Regression Sta

Dependent Variable: KI



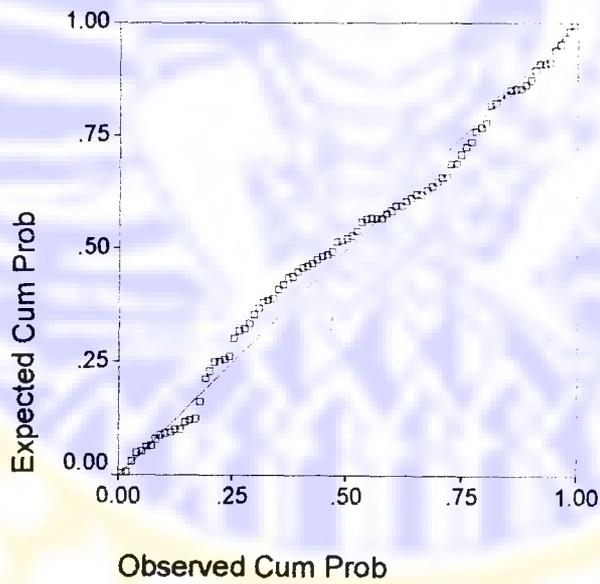
Histogram

Dependent Variable: KK



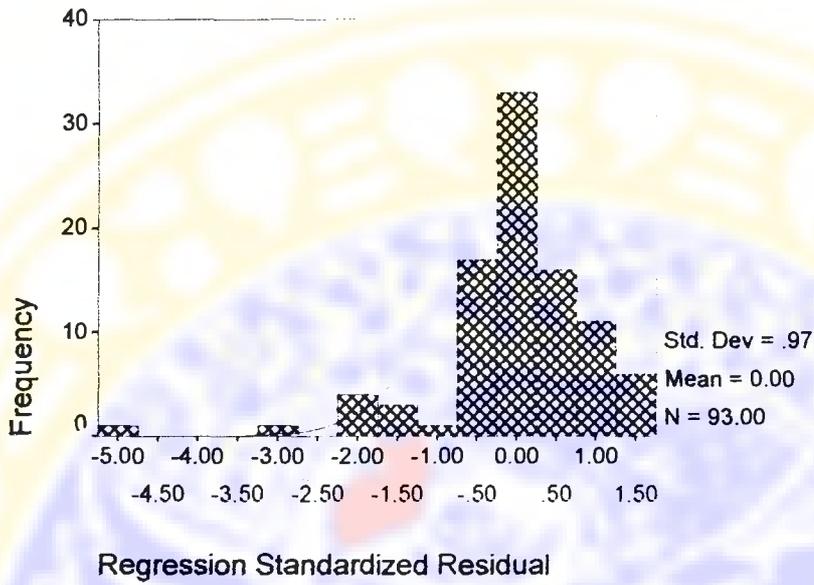
Normal P-P Plot of Regression Sta

Dependent Variable: KK



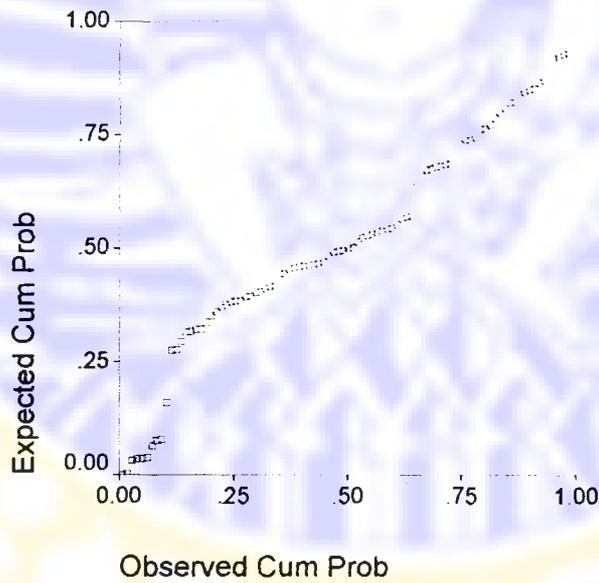
Histogram

Dependent Variable: KO



Normal P-P Plot of Regression Sta

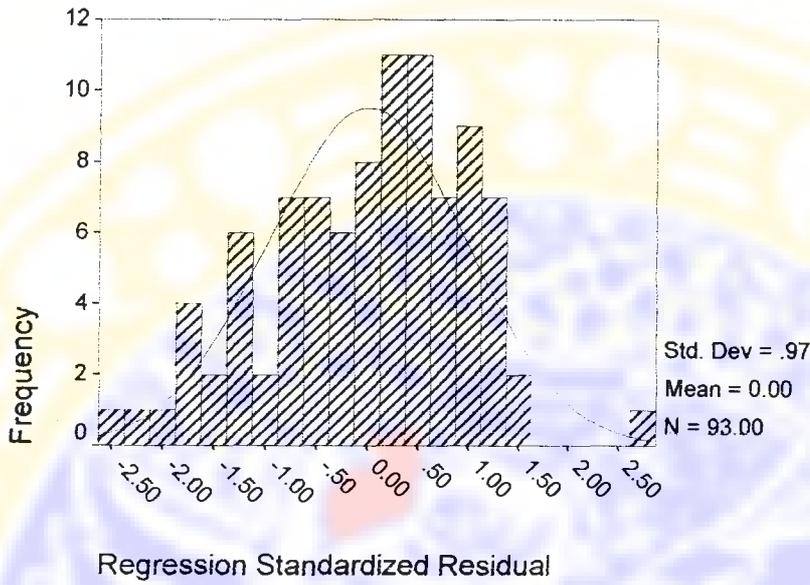
Dependent Variable: KO



Charts

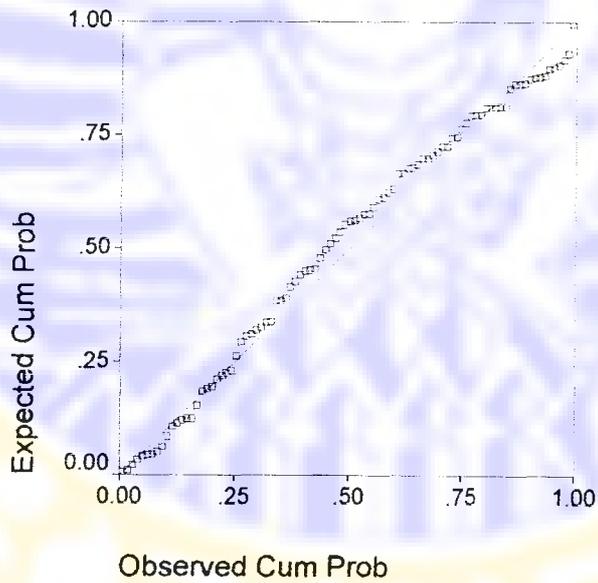
Histogram

Dependent Variable: KP



Normal P-P Plot of Regression Sta

Dependent Variable: KP



LAMPIRAN 7

HASIL OUTPUT SPSS: PROFESIONALISME

Regression : DDK = f(PENGALAMAN)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENG ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: DDK

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,506 ^a	,256	,247	,46864

- a. Predictors: (Constant), PENG

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,865	1	6,865	31,257	,000 ^a
	Residual	19,986	91	,220		
	Total	26,851	92			

- a. Predictors: (Constant), PENG
b. Dependent Variable: DDK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3,139	,078		39,995	,000			
	PENG	5,891E-02	,011	,506	5,591	,000	,506	,506	,506

- a. Dependent Variable: DDK

Regression : KS = f(PENGALAMAN)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENG ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: KS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,560 ^a	,314	,306	,41428

- a. Predictors: (Constant), PENG

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,140	1	7,140	41,604	,000 ^a
	Residual	15,618	91	,172		
	Total	22,758	92			

- a. Predictors: (Constant), PENG
- b. Dependent Variable: KS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3,173	,069		45,726	,000			
	PENG	6,008E-02	,009	,560	6,450	,000	,560	,560	,560

- a. Dependent Variable: KS

Regression : TK = f(PENGALAMAN)

Variables Entered/Removed^o

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENG ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: TK

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 ^a	,457	,451	,40167

- a. Predictors: (Constant), PENG

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,376	1	12,376	76,711	,000 ^a
	Residual	14,682	91	,161		
	Total	27,058	92			

- a. Predictors: (Constant), PENG
- b. Dependent Variable: TK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3,427	,067		50,942	,000			
	PENG	7,910E-02	,009	,676	8,758	,000	,676	,676	,676

- a. Dependent Variable: TK

Regression : PPT = f(PENGALAMAN)

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENG ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: PPT

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,431 ^a	,185	,177	,53709

- a. Predictors: (Constant), PENG

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,977	1	5,977	20,721	,000 ^a
	Residual	26,251	91	,288		
	Total	32,228	92			

- a. Predictors: (Constant), PENG
- b. Dependent Variable: PPT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2,702	,090		30,038	,000			
	PENG	5,497E-02	,012	,431	4,552	,000	,431	,431	,431

- a. Dependent Variable: PPT

Regression : AK = f(PENGALAMAN)

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENG ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: AKP

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604 ^a	,364	,357	,35212

a. Predictors: (Constant), PENG

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,464	1	6,464	52,138	,000 ^a
	Residual	11,283	91	,124		
	Total	17,747	92			

a. Predictors: (Constant), PENG

b. Dependent Variable: AKP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3,671	,059		62,246	,000			
	PENG	5,717E-02	,008	,604	7,221	,000	,604	,604	,604

a. Dependent Variable: AKP

LAMPIRAN 8

HASIL OUTPUT SPSS: KINERJA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KI	3,6068	,49112	93
DDK	3,4839	,54024	93
KS	3,5242	,49736	93
TK	3,8898	,54232	93
PPT	3,0237	,59186	93
AKP	4,0054	,43921	93

Correlations

		KI	DDK	KS	TK	PPT	AKP
Pearson Correlation	KI	1,000	,330	,200	,372	,189	,339
	DDK	,330	1,000	,123	,149	,154	,152
	KS	,200	,123	1,000	,320	-.085	,335
	TK	,372	,149	,320	1,000	,037	,427
	PPT	,189	,154	-.085	,037	1,000	,110
	AKP	,339	,152	,335	,427	,110	1,000
Sig. (1-tailed)	KI		,001	,027	,000	,035	,000
	DDK	,001		,120	,077	,070	,073
	KS	,027	,120		,001	,209	,001
	TK	,000	,077	,001		,362	,000
	PPT	,035	,070	,209	,362		,146
	AKP	,000	,073	,001	,000	,146	
N	KI	93	93	93	93	93	93
	DDK	93	93	93	93	93	93
	KS	93	93	93	93	93	93
	TK	93	93	93	93	93	93
	PPT	93	93	93	93	93	93
	AKP	93	93	93	93	93	93

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	AKP, PPT, DDK, KS, TK		Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: KI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,511 ^a	,261	,219	,43402

- a. Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK
 b. Dependent Variable: KI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,802	5	1,160	6,160	,000 ^a
	Residual	16,388	87	,188		
	Total	22,190	92			

- a. Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK
 b. Dependent Variable: KI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	,741	,550		1,348						
	DDK	,220	,086	,242	2,554	,012	,330	,264	,235	,943	1,061
	KS	4,597E-02	,100	,047	,460	,646	,200	,049	,042	,830	1,205
	TK	,221	,095	,244	2,336	,022	,372	,243	,215	,777	1,287
	PPT	,107	,078	,128	1,357	,178	,189	,144	,125	,949	1,054
	AKP	,188	,118	,168	1,588	,116	,339	,168	,146	,757	1,321

a. Dependent Variable: KI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions						
				(Constant)	DDK	KS	TK	PPT	AKP	
1	1	5,919	1,000	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	3,485E-02	13,033	,00	,00	,07	,03	,75	,01	,01
	3	1,972E-02	17,325	,00	,89	,04	,05	,08	,01	,01
	4	1,290E-02	21,416	,00	,00	,62	,54	,02	,01	,01
	5	8,382E-03	26,573	,10	,03	,22	,38	,10	,55	,55
	6	5,252E-03	33,569	,90	,07	,05	,00	,06	,42	,42

a. Dependent Variable: KI

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,9807	4,6403	3,6068	,25112	93
Residual	-1,0365	,9421	,0000	,42206	93
Std. Predicted Value	-2,493	4,116	,000	1,000	93
Std. Residual	-2,388	2,171	,000	,972	93

a. Dependent Variable: KI

Charts

LAMPIRAN 9

HASIL OUTPUT SPSS: KEPUASAN KERJA

Regression for dependent variable : KK ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK	3.5161	.47145	93
DDK	3.4839	.54024	93
KS	3.5242	.49736	93
TK	3.8898	.54232	93
PPT	3.0237	.59186	93
AKP	4.0054	.43921	93

Correlations

		KK	DDK	KS	TK	PPT	AKP
Pearson Correlation	KK	1.000	.435	.215	.308	.156	.293
	DDK	.435	1.000	.123	.149	.154	.152
	KS	.215	.123	1.000	.320	-.085	.335
	TK	.308	.149	.320	1.000	.037	.427
	PPT	.156	.154	-.085	.037	1.000	.110
	AKP	.293	.152	.335	.427	.110	1.000
Sig. (1-tailed)	KK	.	.000	.019	.001	.068	.002
	DDK	.000	.	.120	.077	.070	.073
	KS	.019	.120	.	.001	.209	.001
	TK	.001	.077	.001	.	.362	.000
	PPT	.068	.070	.209	.362	.	.146
	AKP	.002	.073	.001	.000	.146	.
N	KK	93	93	93	93	93	93
	DDK	93	93	93	93	93	93
	KS	93	93	93	93	93	93
	TK	93	93	93	93	93	93
	PPT	93	93	93	93	93	93
	AKP	93	93	93	93	93	93

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	AKP, PPT, DDK, KS, TK ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: KK

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.239	.41139

- a. Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK
b. Dependent Variable: KK

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.724	5	1.145	6.764	.000 ^a
	Residual	14.724	87	.169		
	Total	20.448	92			

- a. Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK
b. Dependent Variable: KK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.803	.521		1.541	.127					
	DDK	.320	.082	.367	3.918	.000	.435	.387	.356	.943	1.061
	KS	7.537E-02	.095	.080	.796	.428	.215	.085	.072	.830	1.205
	TK	.148	.090	.170	1.648	.103	.308	.174	.150	.777	1.287
	PPT	6.809E-02	.074	.085	.915	.363	.156	.098	.083	.949	1.054
	AKP	.137	.112	.128	1.224	.224	.293	.130	.111	.757	1.321

a. Dependent Variable: KK

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	DDK	KS	TK	PPT	AKP
1	1	5.919	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	3.485E-02	13.033	.00	.00	.07	.03	.75	.01
	3	1.972E-02	17.325	.00	.89	.04	.05	.08	.01
	4	1.290E-02	21.416	.00	.00	.62	.54	.02	.01
	5	8.382E-03	26.573	.10	.03	.22	.38	.10	.55
	6	5.252E-03	33.569	.90	.07	.05	.00	.06	.42

a. Dependent Variable: KK

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.8188	4.5296	3.5161	.24943	93
Residual	-1.0710	1.1265	.0000	.40006	93
Std. Predicted Value	-2.796	4.063	.000	1.000	93
Std. Residual	-2.603	2.738	.000	.972	93

a. Dependent Variable: KK

LAMPIRAN 10

HASIL OUTPUT SPSS: KOMITMEN ORGANISASI

Regression for dependent variable : KO ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KO	3.2946	.49746	93
DDK	3.4839	.54024	93
KS	3.5242	.49736	93
TK	3.8898	.54232	93
PPT	3.0237	.59186	93
AKP	4.0054	.43921	93

Correlations

		KO	DDK	KS	TK	PPT	AKP
Pearson Correlation	KO	1.000	.496	.536	.657	.392	.629
	DDK	.496	1.000	.123	.149	.154	.152
	KS	.536	.123	1.000	.320	-.085	.335
	TK	.657	.149	.320	1.000	.037	.427
	PPT	.392	.154	-.085	.037	1.000	.110
	AKP	.629	.152	.335	.427	.110	1.000
Sig. (1-tailed)	KO		.000	.000	.000	.000	.000
	DDK	.000		.120	.077	.070	.073
	KS	.000	.120		.001	.209	.001
	TK	.000	.077	.001		.362	.000
	PPT	.000	.070	.209	.362		.146
	AKP	.000	.073	.001	.000	.146	
N	KO	93	93	93	93	93	93
	DDK	93	93	93	93	93	93
	KS	93	93	93	93	93	93
	TK	93	93	93	93	93	93
	PPT	93	93	93	93	93	93
	AKP	93	93	93	93	93	93

Variables Entered/Removed^b

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	AKP, PPT, DDK, KS, TK ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: KO

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.873	.866	.18240

- a. Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK
b. Dependent Variable: KO

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.873	5	3.975	119.472	.000 ^a
	Residual	2.894	87	.033		
	Total	22.767	92			

- a. Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK
b. Dependent Variable: KO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.244	.231		-9.709	.000					
	DDK	.284	.036	.309	7.836	.000	.496	.643	.300	.943	1.061
	KS	.311	.042	.311	7.413	.000	.536	.622	.283	.830	1.205
	TK	.348	.040	.379	8.744	.000	.657	.684	.334	.777	1.287
	PPT	.274	.033	.326	8.299	.000	.392	.665	.317	.949	1.054
	AKP	.317	.050	.280	6.377	.000	.629	.564	.244	.757	1.321

a. Dependent Variable: KO

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	DDK	KS	TK	PPT	AKP
1	1	5.919	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	3.485E-02	13.033	.00	.00	.07	.03	.75	.01
	3	1.972E-02	17.325	.00	.89	.04	.05	.08	.01
	4	1.290E-02	21.416	.00	.00	.62	.54	.02	.01
	5	8.382E-03	26.573	.10	.03	.22	.38	.10	.55
	6	5.252E-03	33.569	.90	.07	.05	.00	.06	.42

a. Dependent Variable: KO

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	KO
47	-5.206	4.40

a. Dependent Variable: KO

Residuals Statistics^a

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.2493	5.3496	3.2946	.46477	93
Residual	-.9496	.3188	.0000	.17737	93
Std. Predicted Value	-2.249	4.422	.000	1.000	93
Std. Residual	-5.206	1.748	.000	.972	93

a. Dependent Variable: KO

LAMPIRAN 11

HASIL OUTPUT SPSS: *TURNOVER INTENTIONS* (KEINGINAN PINDAH)

Regression for dependent variable : KP ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KP	3.3065	.49058	93
DDK	3.4839	.54024	93
KS	3.5242	.49736	93
TK	3.8898	.54232	93
PPT	3.0237	.59186	93
AKP	4.0054	.43921	93

Correlations

		KP	DDK	KS	TK	PPT	AKP
Pearson Correlation	KP	1.000	-.012	-.298	-.206	-.244	-.143
	DDK	-.012	1.000	.123	.149	.154	.152
	KS	-.298	.123	1.000	.320	-.085	.335
	TK	-.206	.149	.320	1.000	.037	.427
	PPT	-.244	.154	-.085	.037	1.000	.110
	AKP	-.143	.152	.335	.427	.110	1.000
Sig. (1-tailed)	KP		.455	.002	.024	.009	.085
	DDK	.455		.120	.077	.070	.073
	KS	.002	.120		.001	.209	.001
	TK	.024	.077	.001		.362	.000
	PPT	.009	.070	.209	.362		.146
	AKP	.085	.073	.001	.000	.146	
N	KP	93	93	93	93	93	93
	DDK	93	93	93	93	93	93
	KS	93	93	93	93	93	93
	TK	93	93	93	93	93	93
	PPT	93	93	93	93	93	93
	AKP	93	93	93	93	93	93

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	AKP, PPT, DDK, KS, TK		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: KP

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.423 ^a	.179	.132	.45705

- a. Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK
b. Dependent Variable: KP

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.967	5	.793	3.798	.004 ^a
	Residual	18.174	87	.209		
	Total	22.141	92			

- a. Predictors: (Constant), AKP, PPT, DDK, KS, TK
b. Dependent Variable: KP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.105	.579		8.817	.000					
	DDK	7.503E-02	.091	.083	.826	.411	-.012	.088	.080	.943	1.061
	KS	-.298	.105	-.302	-2.835	.006	-.298	-.291	-.275	.830	1.205
	TK	-.112	.100	-.124	-1.126	.263	-.206	-.120	-.109	.777	1.287
	PPT	-.233	.083	-.281	-2.821	.006	-.244	-.290	-.274	.949	1.054
	AKP	3.301E-02	.125	.030	.265	.792	-.143	.028	.026	.757	1.321

a. Dependent Variable: KP

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	DDK	KS	TK	PPT	AKP
1	1	5.919	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	3.485E-02	13.033	.00	.00	.07	.03	.75	.01
	3	1.972E-02	17.325	.00	.89	.04	.05	.08	.01
	4	1.290E-02	21.416	.00	.00	.62	.54	.02	.01
	5	8.382E-03	26.573	.10	.03	.22	.38	.10	.55
	6	5.252E-03	33.569	.90	.07	.05	.00	.06	.42

a. Dependent Variable: KP

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.5020	3.7493	3.3065	.20765	93
Residual	-1.1233	1.2480	.0000	.44446	93
Std. Predicted Value	-3.874	2.132	.000	1.000	93
Std. Residual	-2.458	2.730	.000	.972	93

a. Dependent Variable: KP



Berita Acara Ujian Proposal / Tesis

Nama : Gunasti Hudiwinarsih
 NIM : 090214812
 Tanggal Ujian : 31 Maret 2005

No	Halaman	Revisi	Nama Pengusul	Paraf & Tgl Persetujuan
1	41, 99.	Reduksional, Di & bez the halaman.	Dr. Lely S	L. 2/12/05
2	100	Ketebatan & tray	P. Kenby	
3	87	Tambahan penjelasan kontroversial penelitian SSR	- - -	

**Sekretaris
 Dosen Pembimbing**

(..... Armo L)

Telah diperbaiki sesuai dengan usulan pada berita acara, pada tanggal 2004

Dosen Pembimbing